

Plan de Capacitaciones 2024



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES SALUD
SOGAMOSO E.S.E.**

ELABORADO POR:

ANDREA MARITZA VARGAS BARRERA
Profesional Universitario

**SOGAMOSO
2024**

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO NORMATIVO	5
3. GENERALIDADES	6
a. MARCO CONCEPTUAL	6
b. CONCEPTOS INTERRELACIONADOS.....	7
4. PRIORIZACIÓN TEMÁTICA, ESTRUCTURA Y PROPOSITO DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2020 - 2030	9
4. OBJETIVOS	24
c. OBJETIVO GENERAL.....	24
d. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	24
5. ACREDITACIÓN EN SALUD	25
7. FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	26
a. ENFOQUE DE COMPETENCIAS	27
b. COMPETENCIAS FORMATIVAS Y DE CAPACITACIÓN.....	27
c. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO	27
8. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	28
a. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	29
9. COMPARATIVO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	33
10. MODALIDADES Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN	34
a. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN.....	34
MODALIDAD PRESENCIAL	34
MODALIDAD VIRTUAL	35
MODALIDAD HIBRIDA O MIXTA.....	35
b. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN	35
11. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	37
12. PRESUPUESTO	38
13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	38
14. DIVULGACIÓN	39
15. CRONOGRAMA	40
16. GLOSARIO	¡Error! Marcador no definido.
17. BIBLIOGRAFIA	49

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 2024, 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 organización, la prestación de los servicios y su seguridad financiera (Objetivos Estratégicos del Plan Institucional de Desarrollo), 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 se constituye en un medio orientado a dotar a la entidad de 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.

De acuerdo con los nuevos lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030 del DAFP y la ESAP y la Guía Para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación del DAFP y ESAP, las temáticas en las cuales se pueden capacitar se enmarcan en seis ejes temáticos los cuales son:



Fuente: Dirección de Empleo Público Función Pública y DAFP 2023

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 Plan Institucional de Capacitaciones 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

- Artículos 53 y 54 de la Constitución Política de Colombia de 1991, 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.
- Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único, el cual en su artículo 33 establece que uno de los derechos de los servidores públicos es “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.
- 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.

3. GENERALIDADES

a. MARCO CONCEPTUAL

La Carta Iberoamericana de la Función Pública, la cual fue adoptada en la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en el año 2003, definió los criterios organizativos, técnicos y jurídicos necesarios para establecer un sistema de gestión del empleo y de los recursos humanos de manera eficaz y transparente.

En dicho documento, se considera que, para la consecución de un mejor Estado, se requiere como condición la profesionalización de la función pública, es decir, que los servidores públicos posean atributos tales como el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desarrollo de sus funciones, responsabilidad, honestidad y el cumplimiento de los principios y valores de la democracia. Donde el recurso humano debe estar acorde a la estrategia de la organización, donde las competencias laborales son fundamentales para el cumplimiento de las funciones y de los objetivos institucionales, dándole a la formación y a la capacitación un

papel esencial para alcanzar los atributos de profesionalización del empleo público.

El enfoque de la capacitación de los empleados públicos debe garantizar el desarrollo de las competencias requeridas para el logro de los objetivos tanto profesionales como institucionales. Se deberán tener en cuenta en el proceso de capacitación diversas formas de aprendizaje para el desarrollo de dichas competencias, tales como cursos realizados por centros de formación o expertos, aprendizaje en el puesto de trabajo y el autoaprendizaje.

b. CONCEPTOS INTERRELACIONADOS

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:

Evaluación 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.

Evaluación de competencias: es un proceso complejo, que requiere como pasos previos la definición de perfiles ocupacionales, estructurados en torno a conocimientos, habilidades y conductas individuales y sociales. Enseguida, es necesario establecer los instrumentos de medición que den cuenta de las demostraciones o evidencias de cada una de estas competencias, pero vistas desde una perspectiva balanceada e integral.

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 6 ejes temáticos priorizados que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones²:

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS.

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y pro Plan Institucional de Capacitación en escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

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/bGsp2lijUBdeu/view_file/34208239

En efecto, las administraciones públicas pueden contribuir significativamente a la construcción de la paz a través de diversas acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias que se llevan a cabo por parte de las instituciones gubernamentales, servidoras y servidores públicos, para promover la paz y prevenir la violencia en una sociedad. Ello implica trabajar en conjunto con otros actores de la sociedad civil, el sector privado y otras organizaciones, para abordar las causas subyacentes de los conflictos y construir un entorno de resolución pacífica y segura para las ciudadanías.

Algunas de las acciones específicas que pueden formar parte de la función pública para la paz incluyen la promoción de la justicia, la defensa de la vida, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, la protección de los derechos humanos, la mediación y la resolución pacífica de conflictos, la promoción de la cooperación entre grupo y comunidades, la cooperación regional e internacional, la promoción del diálogo y la participación ciudadana, la justicia social, la cultura de la paz y la seguridad humana. En este marco, el papel que juegan servidoras y servidores públicos en la construcción y mantenimiento de la paz en una sociedad es definitivo.

De otro lado, es fundamental capacitar a servidoras y servidores públicos en trámites de paz para el posconflicto, que se refieren a los procesos que se llevan a cabo después de un conflicto armado o una situación de violencia para construir una paz sostenible y duradera. Estos procesos pueden incluir medidas para garantizar la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición de los hechos violentos, así como para abordar las causas del conflicto y promover la reconciliación y la inclusión social.

Temáticas Sugeridas



- Historia social, política y económica del conflicto armado
- La paz esencia del Gobierno
- Construcción de paz
- Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Justicia transicional
- Reforma institucional para la paz
- Reparación a las víctimas



- Gobernabilidad para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Protección y cuidado de las vidas
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Esquemas asociativos territoriales
- Análisis de impacto normativo sobre paz
- Trámites de paz
- Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
- Desigualdad y la exclusión social
- Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
- Acceso a la justicia
- Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
- Promoción y protección de los derechos humanos
- Lenguaje concordante y no discriminación
- Reparación
- Cultura de la paz
- Participación ciudadana
- Diálogo ciudadano
- Seguridad humana
- Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades



- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
- Resolución/mitigación de conflictos
- Comunicación interpersonal
- Construcción de redes

Fuente PNFC, 2023-2030

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE.

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: "Territorio, vida y ambiente" es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial

como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno.

Es así, como se posiciona el reordenamiento del espacio social y ambiental como un pilar esencial en la ruta que traza el Gobierno, hacía un país que se posicione como líder de la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza.

Este eje tiene como objetivo generar en las y los servidores públicos la comprensión de las representaciones de carácter histórico, económico, cultural, entre otras, que se producen en el territorio y a través de metodologías etnográficas participativas que indagan la producción de sentidos que se establecen en las relaciones comunicativas entre territorio y sociedad. Se busca implementar la visión de reordenamiento territorial en función de su unidad mínima, la cuenca hidrográfica, que retoma la apuesta por la vida y sus derechos ambientales.

El territorio produce representaciones de carácter sociohistórico, mientras que la naturaleza social produce tejidos y redes. El territorio es objeto y resultado de la intervención de los agentes sociales, factor de impulso y factor explicativo del desarrollo social. Las transformaciones en la producción, el tiempo, la memoria, la noción de territorio y las interrelaciones entre las personas y las entidades son fundamentales para pensar los problemas, ahora en una era digital que reta mucho más la imaginación colectiva.

Ahora bien, a partir de la capacitación y formación, las y los servidores públicos deben generar las capacidades y competencias suficientes para comprender y sortear los retos que se originan como consecuencia de la participación ciudadana y las políticas de gestión y desempeño institucional.

Temáticas Sugeridas



- Espacio, lugar y territorio.
- Imaginarios y territorio.
- Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
- Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
- Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
- Energías limpias y conflictos socioambientales.
- Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.

- Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
- Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
- Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
- Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.



- Incrementos sustanciales en la productividad.
- Minimización de costos.
- Mejoramiento de la comunicación.
- Ruptura de fronteras geográficas.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.

- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos.
- Territorialidades en clave con la paz.
- Cambio climático.
- Faltan temáticas de medio ambiente.



- Lenguaje claro y comprensible.
- Servicio al ciudadano.
- Priorización de la inversión social.
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- Comunicación y lenguajes comunes.
- Arte y Creatividad.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Comunidades de interés en la gestión territorial.
- Goce del espacio y tiempo.
- Pensamiento holístico/complejo/sistémico.
- Creación en equipo.

- Orientación al servicio.
- Flexibilidad y adaptación al cambio.
- Gestión por resultados.
- Formas de interacción.
- Comunicación asertiva y no violenta.
- Diseño centrado en el usuario.
- Adaptabilidad al cambio.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

Fuente PNFC, 2023-2030

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD.

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023 **POR EL CUAL SE EXPIDE EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022-2026 “COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA**, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el

cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

En este contexto, es importante tener en cuenta que cada entidad es un mundo, por lo que cada cual tendrá que identificar las fortalezas y debilidades en las que se debe poner énfasis para lograr la incorporación de los enfoques en la cultura organizacional de la entidad a partir de un plan de acción sistemático y permanente que no solo tenga en cuenta la apertura de la entidad a la inclusión y la diversidad, sino que genere las políticas necesarias tanto para sus grupos de valor como en el talento humano, pues el crecimiento, bienestar y desarrollo del talento humano de cada entidad es debe ser proporcional al servicio que la ciudadanía pueda encontrar en las instituciones.

En este sentido las acciones, planes e iniciativas que se logren construir de cara al talento humano de las entidades como de la sociedad en general en el marco de la garantía de derechos de las mujeres, las identidades diversas no hegemónicas, las poblaciones étnicas, las personas con discapacidad, las poblaciones migrantes, las y los jóvenes, las infancias, el campesinado, entre otras poblaciones-, deberán serlo a partir del enfoque de género, interseccional y diferencial, para que los alcances no sean fragmentados ni compartimentados en instituciones sino que sean integrales, reales y efectivos. Esta mirada debe ser desarrollada desde la concientización y sensibilización del talento humano en temas de derechos humanos de las mujeres para superar estereotipos culturales y sesgos de género que favorecen la perpetuidad de los roles desiguales de hombres y mujeres. Así como desde el conocimiento y reconocimiento de prácticas patriarcales que profundizan las desigualdades y normalizan las violencias que se ejercen contra las mujeres en sus diversidades, con el fin de dismantlar y deconstruir los patrones culturales que permiten estos dispositivos de control, en primer lugar, sobre las mujeres, como primer referente de subordinación de lo femenino frente lo masculino.

Temáticas Sugeridas



- Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. Justicia de género, étnica y racial.
- Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
- Violencias basadas en género.
- Decolonialidad y epistemologías.
- Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política.
- Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
- Liderazgo femenino.



- Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
- Planificación de proyectos con perspectiva de género
- Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
- Análisis con datos desagregados
- Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
- Generar estadísticas con enfoque de género
- Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
- Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
- Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
- Merito e inclusión y diversidad
- Diálogo social



- Comunicación asertiva
- Pensamiento crítico y estratégico
- Respeto por la diversidad
- Conciencia de las desigualdades
- Empatía
- Creatividad
- Apertura a los cambios
- Resolución de conflictos
- Resiliencia
- Tolerancia cero a la violencia de género
- Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

Fuente PNFC, 2023-2030

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA.

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 la transformación digital de la sociedad y del Estado.

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todas y todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural y organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva. Más que industria hablemos de una vez de Servidor Público 4.0.

Temáticas Sugeridas



- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías
- Tecnología y sociedad
- Big Data.
- Desarrollo de competencias digitales
- Cuarta Revolución Industrial
- Smart Cities
- Gobierno Digital
- Industria 4.0, y su relación con el Estado
- Perspectiva internacional
- Nueva normalidad
- Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0



- Automatización de procesos
- Minimización de costos
- Mejoramiento de la comunicación
- Ruptura de fronteras geográficas
- Maximización de la eficiencia
- Incrementos sustanciales en la productividad
- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- Análisis de datos para territorios
- Seguridad digital
- Interoperabilidad
- Trabajo virtual
- Teletrabajo
- Automatización de procesos
- Analítica de Datos
- Programación en Python y R
- Manejo de tecnología Blockchain
- Razonamiento analítico
- Smart Cities y su relación con el Estado



- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Creatividad
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- Manejo del tiempo
- Pensamiento Sistémico
- Trabajo en equipo
- Cibercultura
- Seguridad digital y de la información
- Ética en la IA
- Adaptación al cambio
- Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

Fuente PNFC, 2023-2030

EJE 5: PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO.

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo es la identificación de un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar que una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, "la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive". Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

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

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.

La probidad, ética e identidad de lo público deberá garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales que participen de la gestión pública y la transparencia estatal.

Temáticas Sugeridas



- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
- Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
- Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
- Comunicación asertiva
- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
- Programación neurolingüística asociada al entorno público



- Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
- Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)
- Identidad nacional y del servicio público
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales



- Conocimiento crítico de los medios
- Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
- Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
- Principios de la Función Pública
- Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
- Participación ciudadana y rendición de cuentas.
- Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
- Gobierno abierto
- Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
- Integridad
- Objetividad
- Transparencia
- Honradez
- Imparcialidad
- Legalidad

Fuente PNFC, 2023-2030

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS.

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

Las condiciones de calidad y oportunidad del que hacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Temáticas Sugeridas



- Pensamiento analítico
- Pensamiento crítico
- Comunicación digital
- Liderazgo en entornos digitales

- Creatividad e innovación
- Gestión documental
- Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes



- Herramientas para la obtención de resultados
- Comunicación efectiva y asertiva
- Liderazgo efectivo
- Gestión del desarrollo de las personas
- Resolución de conflictos

- Gestión de procedimientos
- Gestión del Talento Humano por Competencias
- Guía referencial Iberoamericana de competencias
- Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
- Catálogo de competencias funcionales



- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y a los ciudadanos
- Compromiso con la organización

- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio
- Resiliencia, Tolerancia
- Inteligencia emocional
- Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Fuente PNFC, 2023-2030

5. PROGRAMA DE FORMACION DE ALTA GERENCIA DEL ESTADO

Con el propósito de garantizar la sostenibilidad en la implementación del Sistema único de Acreditación se identifica la necesidad de fortalecer las competencias y conocimientos del talento humano de Salud Sogamoso E.S.E. incluida la Junta directiva de la entidad, a través de espacios de educación formal que permitan profundizar el conocimiento y apropiación de cada uno de los ejes de acreditación. Lo anterior justificado en el estándar 107 de gerencia del Talento humano y 85 direccionamiento.

Por otra parte en aplicación al Estatuto de la Administración Pública o Ley 489 de 1998 el cual adoptó el sistema de desarrollo administrativo como una estrategia de mejoramiento permanente de la gestión pública y dentro de este se encuentra la capacitación como estrategia para el perfeccionamiento de habilidades de los servidores públicos.

En este sentido, la Subdirección de Alto Gobierno (SAG) de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) capacita a los servidores públicos de la alta gerencia de la administración pública, con el fin de informar, actualizar y llevar a cabo la inducción a la administración pública a quienes entran a formar parte del cuadro administrativo del Estado en la Rama Ejecutiva.

En este contexto, y en cumplimiento de los artículos 30 y 31 de la Ley 489 de 1998 la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Subdirección de Alto Gobierno o el área que haga sus veces, desarrollará programas de inducción dirigidos a los servidores públicos que pertenezcan a la alta gerencia pública y se impartirán durante los cuatro (4) primeros meses posterior a su vinculación.

Las distintas entidades del Estado incorporarán actividades específicas en sus planes institucionales de capacitación dirigidas a los servidores que pertenezcan a la alta gerencia de la administración pública, teniendo en cuenta la normatividad vigente y la oferta de capacitación de la Subdirección de Alto Gobierno (SAG) de la ESAP.

La ESAP procurará que en estos programas participen los empleados públicos que ocupan los cargos de mayor jerarquía de los entes públicos, representantes legales, directivos, servidores del nivel directivo y asesor que ejerzan funciones de manejo, conducción u orientación institucional, en cuyo ejercicio se adopten políticas públicas o directrices institucional, tanto en el sector central como en el descentralizado del nivel nacional y

territorial; miembros de los equipos de gobierno, así como los servidores que de manera transitoria o permanente tengan atribuciones de dirección, coordinación y mando.

Del mismo modo, la ESAP, a través de la Subdirección de Alto Gobierno - SAG, generará una oferta de capacitación enfocada a los miembros de corporaciones públicas que, como servidores públicos tienen la responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, de la toma de decisiones, el análisis de contextos políticos, sociales, participativos, económicos, culturales, ambientales y el control sobre la gestión y las decisiones de las administraciones públicas municipales. La ESAP, a través de la Subdirección de Alto Gobierno y en coordinación con Función Pública, adelantará anualmente capacitaciones dirigidas a la alta gerencia de la administración pública en el orden nacional y territorial.

Temáticas a trabajar:

1. Inducción y actualización: en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 489 de 1998, así como por la Ley 190 de 1995, la ESAP adelanta programas de capacitación dirigidos a los servidores públicos elegidos o nombrados para ejercer cargos públicos con el propósito de brindar herramientas que les permitan ejercer adecuadamente las funciones que les corresponde y promover las buenas prácticas en la gestión pública.

2. Innovación y gestión del conocimiento: en concordancia con los lineamientos dispuestos en este Plan frente al núcleo de gestión del conocimiento y la innovación.

3. Habilidades gerenciales

- a. Liderazgo
- b. Planeación y prospectiva (MIPG, planeación del desarrollo territorial y otros)
- c. Modelos de toma de decisiones
- d. Negociación colectiva y resolución de conflictos
- e. Gestión del talento humano

4. Políticas públicas

- a. Ciclo de participación ciudadana en la gestión pública.

5. Gestión de Recursos

- a. Hacienda pública y finanzas

b. Gestión de bienes c. Contabilidad

6. Integridad del servidor público (ética de lo público y probidad)

7. Fundamentación jurídica

a. Contratación pública

b. Defensa jurídica del Estado

c. Fundamentos de derecho público (derecho de petición)

d. Actualización normativa □

MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Los programas de capacitación dirigidos a la Alta Gerencia de la Administración Pública (AGP), la SAG podrá utilizar diversas modalidades como:

Programas presenciales. Organizados para ser desarrollados convencionalmente con capacitadores y asistentes presentes en el aula de clases.

Programas semipresenciales. Programas que se desarrollan en dos o más momentos, un momento presencial y otro a distancia y/o virtual, con los debidos soportes tecnológicos para facilitar el proceso de aprendizaje.

Programas a distancia. Programas que se desarrollan en alguna de las sedes de la ESAP o en escenarios nacionales o internacionales y que se transmiten en directo a otras sedes o usuarios de la población objetivo, debidamente avalados por la SAG.

Programas virtuales. Programas cuyos contenidos son estructurados para ser abordados por el participante de manera autónoma a través de una plataforma virtual, con el apoyo académico de un tutor y el seguimiento a distancia del equipo SAG. Programas con apoyo didáctico a través de un kit de herramientas. Como estrategia para llegar a los lugares más asilados del país y que carecen de posibilidades de conectividad, estos programas consisten en desarrollar contenidos para ser abordados por el participante de manera completamente autónoma, sin acompañamiento, en el que hay al menos dos momentos de contacto del participante con la SAG.

En un primer momento, que puede ser presencial o virtual, en donde se le presentan los contenidos, objetivos y contenidos del programa al participante y, un segundo momento posterior a la apropiación de los contenidos del curso en el que el participante valida lo aprendido a través de una prueba de asimilación de contenidos con el fin de obtener la certificación correspondiente. Teniendo en cuenta que los participantes no serán en todos los casos nativos tecnológicos¹⁸, se tiene que hacer énfasis en el uso de herramientas que faciliten el aprendizaje a los

adultos (andragogía), contener actividades altamente participativas, estudios de caso, actividades prácticas que se relacionen con el quehacer de los participantes en sus respectivas entidades; y en las modalidades a distancia o virtual se debe contar con un equipo de acompañamiento para velar porque el participante cuente con el soporte y el apoyo adecuados para facilitar el proceso de aprendizaje. Igualmente, en la medida en que la población que pertenece a la alta gerencia de la administración pública carece del tiempo suficiente para participar en eventos de larga duración, se hace necesario adelantar programas de corta duración y de un desarrollo pedagógico mixto (con herramientas virtuales) que contengan información estratégica de inmediata aplicación por parte del capacitado. 18 Prensky define a los nativos digitales como la primera generación que ha crecido con las tecnologías digitales y que son “nativos” del lenguaje de los ordenadores, videojuegos e Internet, mientras que los inmigrantes digitales son aquellos que no han crecido en un mundo digital, pero se han acercado a esta tecnología adoptando algunos aspectos

4. OBJETIVOS

a. OBJETIVO GENERAL

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

b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de capacitación que requiere el talento humano de la Empresa para el mejoramiento de sus competencias y habilidades, y, en consecuencia, su desempeño laboral.
- Priorizar y definir las capacitaciones a incluir en el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 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.

5. ACREDITACIÓN 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 autorizadas para dicha función.” (Resolución 5095 de 2018).

6. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

Teniendo en cuenta lo estipulado en la ley 1960 de 2019, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación, y los mismos podrán acceder a los programas de capacitación que adelante la entidad atendiendo las necesidades y el presupuesto asignado en caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los funcionarios de la entidad que estén desempeñando labores en la entidad.

OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS:

Conforme al artículo 12 del Decreto Ley 1567 de 1998, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación tienen las siguientes obligaciones:

- a) “Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.”
- b) “Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.”
- c) “Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio cargo de la entidad.”
- d) “Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.”

- e) "Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista."
- f) Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.
- g) Por parte de los jefes, facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos de capacitación y formación que programe la entidad.
- a) Evaluar los eventos de capacitación internos en los que participe.
- b) 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.
- c) Los funcionarios tienen la obligación de transferir el conocimiento de las capacitaciones externas 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 debe diligenciar el formato GTH-F-023 ASISTENCIA A CAPACITACION EXTERNA y 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 talento humano.

7. 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 sus servidores, 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. Por ende, 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.

a. 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.

b. 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.

c. 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 del Plan Institucional de Capacitación 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.

8. 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 con calificación no favorable
 - Planes de mejoramiento
 - Auditorias de entes externos y auditorías internas
 - Resultados de autoevaluación de acreditación. PAMEC, autoevaluación y evaluación MIPG

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

- c) Educación continuada de la junta directiva: Se identifica 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. La ejecución de las acciones de formación priorizadas se realizará en las reuniones ordinarias designadas según la normatividad aplicable a éste grupo de interés.
- d) Direccionamiento estratégico: se priorización las temáticas de acuerdo al plan de gestión y 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 y se debe propender su aplicación.

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

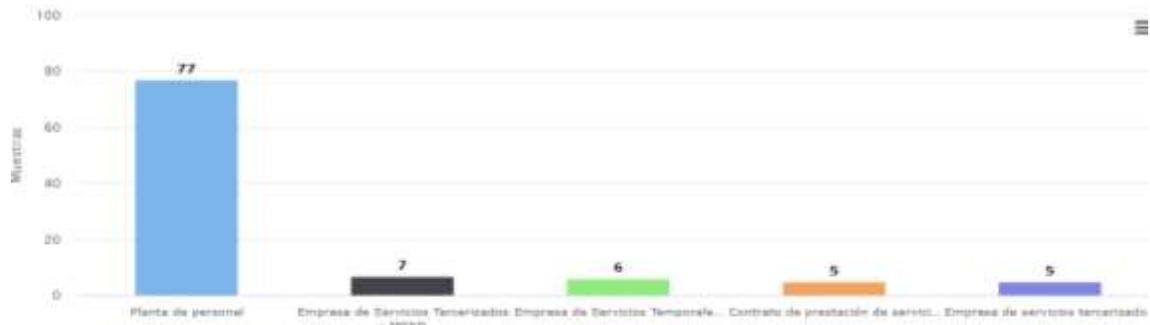
Por lo anterior, la identificación de necesidades de capacitación se seleccionó a través del modelo de gestión de competencias, encaminándose a que definidos los ejes temáticos y sus responsables se orienten las reuniones correspondientes a definir las acciones de formación específicas en cada eje, programando las actividades en la matriz definida mediante el Sistema de Gestión de Calidad GTH-F-016 CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES., anexo al presente Plan.

a. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Con el fin de obtener las necesidades de capacitación de los servidores, se realizó una encuesta en sistema ALMERA con el fin de detectar las necesidades de capacitación de los funcionarios de la ESE. Los resultados fueron los siguientes:

DATOS GENERALES

De los 123 funcionarios, respondieron la encuesta 100, obteniendo un porcentaje del 82%. Los resultados obtenidos fueron



#	Opción	Total	%
1	Planta de personal	77	77%
2	Empresa de Servicios Tercerizados - MS&D	7	7%
3	Empresa de Servicios Temporales - SERVITEMPORALES	6	6%
4	Contrato de prestación de servicios	5	5%
5	Empresa de servicios tercerizados - EL TRENOL	5	5%
	Total	100	100%

PARTICIPACIÓN POR NIVEL

Se observa la siguiente distribución por los niveles directivo y asesor, misional y administrativo:

RESULTADOS PERSONALES DIRECTIVO

El personal directivo participante mediante entrevista estableció las siguientes necesidades:

Para mejorar el trabajo: derecho disciplinario, Resolución de conflictos, sistemas integrados de calidad.

Desarrollo personal: Manejo de emociones y comunicación asertiva y Resolución de conflictos, trabajo en equipo.

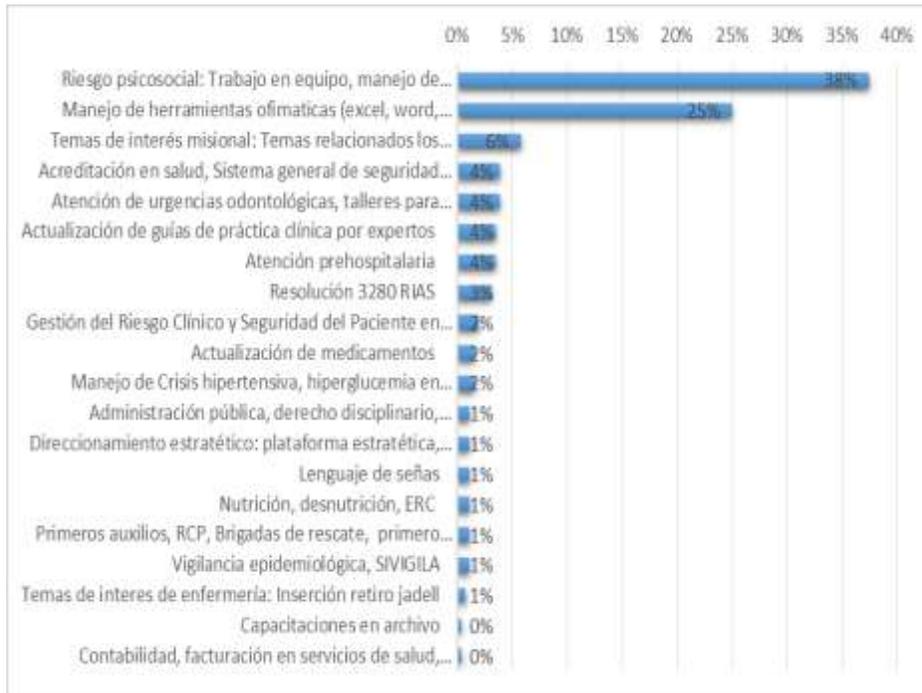
RESULTADOS PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Las necesidades del personal administrativo se distribuyen de la siguiente forma:

Administrativos		
TEMÁTICA	NO	PORCENTAJE

Manejo de herramientas ofimáticas (Excel, Word, Power Point,)	45	45%
Riesgo psicosocial: Trabajo en equipo, manejo de estrés, humanización con pacientes y entre compañeros, liderazgo, valores, comunicación asertiva y manejo de conflictos para mejorar ambiente laboral, normatividad acoso laboral, seguridad y salud en el trabajo, fortalecimiento de la memoria y concentración	22	22%
Administración pública, derecho disciplinario, contratación, guía de auditoría de la función pública, SECOP II, contratación régimen especial, actualización en normas y leyes del empleado público	8	8%
Acreditación en salud, Sistema general de seguridad social salud , sistema obligatorio de la garantía de la calidad en salud	6	6%
Contabilidad, facturación en servicios de salud, auditoría de cuentas médicas	6	6%
Capacitaciones en archivo	4	4%
Actualización de medicamentos	3	3%
Atención de urgencias odontológicas, actualización en área de odontología	2	2%
Direccionamiento estratégico: plataforma estratégica, Derechos y deberes de los usuarios y colaboradores, valores institucionales	1	1%
Gestión del Riesgo Clínico y Seguridad del Paciente en la baja complejidad	1	1%
Temas de interés misional: Temas relacionados los exámenes y toma de muestra, Operatoria, cirugía, IAMI, Sífilis, hepatitis b, hipotiroidismo, triage, Riesgo cardiovascular, tuberculosis, promoción y mantenimiento de la salud, Hta enfermedad renal, Ginecología, Codificación de morbilidad y mortalidad, Protocolos de esterilización, soporte vital, AIEPI, código azul, código rojo, alergias, estado asmático, control de hemorragias, manejo de fracturas, manejo antibiótico según patologías, protocolo de salud mental, protocolo de violencia sexual, programa de enfermedades crónicas no transmisibles	1	1%
Vigilancia epidemiológica, SIVIGILA	1	1%

RESULTADOS PERSONAL MISIONAL



Misional		
Temática	No	Porcentaje
Riesgo psicosocial: Trabajo en equipo, manejo de estrés, humanización con usuarios y entre compañeros, liderazgo, valores, comunicación asertiva y manejo de conflictos para mejorar ambiente laboral, normatividad acoso laboral, seguridad y salud en el trabajo, fortalecimiento de la memoria y concentración	51	51%
Manejo de herramientas ofimáticas (Excel, Word, Power Point,)	15	15%
Temas de interés misional: Temas relacionados los exámenes y toma de muestra, IAMIL, Triage, Riesgo cardiovascular, tuberculosis, promoción y mantenimiento de la salud, Lineamientos para Vigilancia en salud pública y procedimiento de notificación de eventos de interés en salud pública, Protocolos de esterilización, soporte vital, protocolo de salud mental, protocolo de violencia sexual, Simulacros	5	5%

Acreditación en salud, Sistema general de seguridad social salud, sistema obligatorio de la garantía de la calidad en salud	5	5%
Atención de urgencias odontológicas, actualización en área de odontología	3	3%
Resolución 3280 RIAS	3	3%
Gestión del Riesgo Clínico y Seguridad del Paciente en la baja complejidad	3	3%
Actualización de medicamentos	2	2%
Manejo de Crisis hipertensiva, hiperglucemia en primer nivel de atención - consulta externa previa remisión a servicio de urgencias, Operatoria, urgencias hospitalarias	2	2%
Administración pública, derecho disciplinario, contratación, guía de auditoría de la función pública, SECOP II, contratación régimen especial, actualización en normas y leyes del empleado público	2	2%
Direccionamiento estratégico: plataforma estratégica, Derechos y deberes de los usuarios y colaboradores, valores institucionales	2	2%
Lenguaje de señas	1	1%
Nutrición, desnutrición	1	1%
Primeros auxilios, RCP, Brigadas de rescate, primeros auxilios avanzados, rescate en estructuras colapsadas	1	1%
Vigilancia epidemiológica, SIVIGILA	1	1%
Temas de interés de enfermería: Inserción retiro jadell - POCT	1	1%
Capacitaciones en archivo	1	1%
Contabilidad, facturación en servicios de salud, auditoría de cuentas médicas	1	1%

9. COMPARATIVO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

TEMÁTICAS DE CAPACITACIÓN	Nº DE CAPACITACIONES POR PERIODO
---------------------------	----------------------------------

	2024
Seguridad del paciente	30
Humanización	12
Gestión del riesgo	18
Gestión de la tecnología	10
Transformación cultural	8
Responsabilidad social	6
Atención centrada en el usuario	10
Mejoramiento continuo	6

Para realizar la priorización de capacitaciones se tuvo en cuenta el enfoque de acreditación en el cual se ubica cada acción de formación, con el fin de mejorar las habilidades y competencias del talento humano.

Teniendo como referencia el Plan Institucional de Capacitaciones de las vigencias 2020 a 2023, se fortalece la formación en cada uno de los ejes de acreditación como en seguridad del paciente, gestión del riesgo y se agrega temáticas asociadas a mejoramiento continuo.

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:

a. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

MODALIDAD PRESENCIAL

Es la modalidad principal en la que se realizarán las actividades académicas en las que interactúan capacitador y funcionario. 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 o mesas de trabajo: 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

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

Para el desarrollo de estas capacitaciones, es necesario adherirse al nuevo método pedagógico de capacitaciones “MÉTODOPEDAGOGICOCAPACITACIONESV.7.0”, el cual se encuentra en el servidor documental en el macro proceso de apoyo y define los lineamientos para hacer más entendible y accesible los conocimientos impartidos y promueve la participación del servidor.

MODALIDAD HÍBRIDA O MIXTA

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

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 (e-learning, b-learning y m-learning)².

b. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

Para garantizar la adherencia al conocimiento y teniendo en cuenta las oportunidades de mejora detectadas en la vigencia 2024, se definen las siguientes estrategias:

² 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

- **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 colaboradores 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 mediante la plataforma Moodle de la empresa y ALMERA.
- **Foros de aprendizaje:** se abrirá un foro de discusión en la plataforma Moodle, 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.
- **Capacitaciones virtuales:** de acuerdo a las sugerencias brindadas por el personal, las capacitaciones desplegadas a través de la plataforma Moodle, solo serán para las temáticas que abarcan a todo el personal.
- **Capacitaciones presenciales:** para garantizar la adherencia al conocimiento, en las capacitaciones presenciales se harán uso de herramientas pedagógicas como Kahoot, plataforma educaplay, Quizizz, ALMERA, con el fin de hacer más dinámicas las acciones de formación.
- **Rondas de conocimiento:** mensualmente, se evaluará a los colaboradores los conocimientos adquiridos en cada jornada, posterior a la realización de la capacitación.
- **Cápsulas de información:** con apoyo de P.U de comunicaciones, se desplegarán capsulas de información donde se recuerde al personal los puntos más importantes de las acciones de formación.
- **Cobertura:** para garantizar la cobertura de las capacitaciones, se entregará trimestralmente un reconocimiento (certificación) a los colaboradores que

cumplan con todas las capacitaciones de acuerdo a su perfil y las acciones de formación. Adicionalmente los colaboradores que han sido reiterados en la no realización o asistencia a las capacitaciones en la anterior, firmaran un acta de compromiso y será objeto de evaluación y seguimiento por parte de su jefe inmediato.

11. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El proceso 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 el procedimiento PA-GTH-ATH-P-02 PROCEDIMIENTO DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN y con el nuevo método pedagógico de inducción y reinducción, 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 o virtual según el tema. 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 acabo 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 y aplicando la estrategia "Inspirando Aprender".

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

metodologías o tecnologías. El entrenamiento debe registrarse en el Formato de Registro de Entrenamiento dispuesto en el servidor documental.

- 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. Se realizará a todos los funcionarios de Salud Sogamoso ESE.

12. PRESUPUESTO

Los programas de formación y capacitación para los funcionarios de Salud Sogamoso E.S.E. serán financiados con un presupuesto asignado para la vigencia 2024 con un rubro presupuestal No. 212020200902 CAPACITACIONES por valor de SESENTA MILLONES DE PESOS (\$ 60.000.000 M/CTE). El presupuesto puede aumentar de acuerdo a las necesidades de la entidad.

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.

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

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	META	FRECUENCIA
----------------------	--------------------	------	------------

Monitorizar el desarrollo y cumplimiento del Plan de Capacitaciones.	Número de capacitaciones realizadas en el periodo / Número de capacitaciones programadas en el periodo *100	≥90%	Trimestral
Medir la cobertura en la ejecución del plan institucional de capacitaciones	Número de personas que recibieron capacitación o formación / Total de personas programadas para recibir la capacitación o formación *100	≥80%	Trimestral
Medir la efectividad de las capacitaciones realizadas mediante la aplicación de evaluaciones	(Número de evaluaciones de capacitación con resultado mayor o igual a 80% en el periodo evaluado / Total de evaluaciones de capacitación respondidas en el periodo evaluado) *100	≥90%	Trimestral
Cobertura del proceso de inducción institucional	(Número de trabajadores participantes en las actividades de inducción en el período / Número total de trabajadores que ingresaron a la institución en el período) *100	≥80%	Trimestral
Efectividad de las inducciones realizadas mediante la aplicación de evaluaciones	Numero de inducciones o reinducciones que aprueban el método de conocimiento conceptual * 100 / Número total de inducciones o reinducciones con método de conocimiento conceptual	≥80%	Trimestral

14. DIVULGACIÓN

El Plan de Capacitación Institucional de Salud Sogamoso E.S.E., será desplegado a todos sus funcionarios por el proceso de Talento Humano a través de la página web institucional y otros medios virtuales y/o presenciales.

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 - GTH-F-016 CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES).

CRONOGRAMA



GESTION TALENTO HUMANO
CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES

Código:
GTH-F-016

Versión: 02

Fecha:
22/02/2023

FORMATO

FECHA	TEMA	CONTENIDO	PERSONA Y AREA O COORDINACIÓN ENCARGADA	DIRIGIDO A	DIRIGIDO POR	HORA Y /O TIEMPO DEMANDADO	LUGAR
MARZO	MIPG	CAPACITACIÓN MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	ANGIE CATHERINE SOLER PIRABAN	TODOS	ANGIE CATHERINE SOLER PIRABAN	1 HORA	AUDITORIO
ABRIL	INDICADORES	FORMULACIÓN, GESTIÓN Y ANÁLISIS DE INDICADORES	ANGIE CATHERINE SOLER PIRABAN	TODOS	ANGIE CATHERINE SOLER PIRABAN	1 HORA	AUDITORIO
MAYO	IMPORTANCIA Y APLICACIÓN DE LA LEY GENERAL DE ARCHIVOS E INSTRUMENTOS ARCHIVÍSTICOS	CUMPLIMIENTO A LA LEY 594 DEL 2000, DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO PARA LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS	ELVA YOLANDA CASTAÑEDA Puentes	TODOS	ELVA YOLANDA CASTAÑEDA Puentes	1 HORA	AUDITORIO
JUNIO	PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS, MEDIANTE LA IMPLEMENTACIÓN Y APLICACIÓN DE LAS 5 S	SE OBSERVA FALTA DE ADHERENCIA AL PROCEDIMIENTO	ELVA YOLANDA CASTAÑEDA Puentes	TODOS	ELVA YOLANDA CASTAÑEDA Puentes	1 HORA	AUDITORIO
ABRIL	GESTION LEGAL	DERECHO DISCIPLINARIO	LEIDY LUCILA MARTINEZ TORRES	TODOS	LEIDY LUCILA MARTINEZ TORRES	1 HORA	AUDITORIO
MAYO	GESTION LEGAL	CONFLICTOS DE INTERÉS	LEIDY LUCILA MARTINEZ TORRES	TODOS	LEIDY LUCILA MARTINEZ TORRES	1 HORA	AUDITORIO

Salud, tarea de todos

JUNIO	GESTION LEGAL	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	LEIDY LUCILA MARTINEZ TORRES	TODOS	LEIDY LUCILA MARTINEZ TORRES	1 HORA	AUDITORIO
JULIO	GESTION LEGAL	PLANTAS TEMPORALES	LEIDY LUCILA MARTINEZ TORRES	TODOS	LEIDY LUCILA MARTINEZ TORRES	1 HORA	AUDITORIO
AGOSTO	GESTION LEGAL	PREVENCIÓN DE DAÑO ANTIJURIDICO ENFOCADA AL DILIGENCIAMIENTO DE HISTORIA CLINICA, CONSENTIMIENTO INFORMADO Y SOPORTE DE HC.	LEIDY LUCILA MARTINEZ TORRES	TODOS	LEIDY LUCILA MARTINEZ TORRES	1 HORA	AUDITORIO
MARZO	SEGURIDAD INFORMÁTICA	HABILIDADES NECESARIAS PARA PROTEGER LAS REDES Y EVITAR INTRUSIONES	CARLOS ALBERTO PARADA SUAREZ	TODOS	CARLOS ALBERTO PARADA SUAREZ	1 HORA	AUDITORIO
FEBRERO	SISTEMA ÚNICO DE ACREDITACIÓN EN SALUD	EJES DE ACREDITACIÓN	JENITH LORENA LÓPEZ RODRÍGUEZ	TODOS	JENITH LORENA LÓPEZ RODRÍGUEZ	1 HORA	AUDITORIO
MARZO	SISTEMA ÚNICO DE ACREDITACIÓN EN SALUD	EQUIPOS DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	JENITH LORENA LÓPEZ RODRÍGUEZ	TODOS	JENITH LORENA LÓPEZ RODRÍGUEZ	1 HORA	AUDITORIO
ABRIL	SISTEMA ÚNICO DE ACREDITACIÓN EN SALUD	TRABAJO EN EQUIPO	JENITH LORENA LÓPEZ RODRÍGUEZ	TODOS	JENITH LORENA LÓPEZ RODRÍGUEZ	1 HORA	AUDITORIO
MAYO	SISTEMA ÚNICO DE ACREDITACIÓN EN SALUD	COMUNICACIÓN ASERTIVA	JENITH LORENA LÓPEZ RODRÍGUEZ	TODOS	JENITH LORENA LÓPEZ RODRÍGUEZ	1 HORA	AUDITORIO
JUNIO	SISTEMA ÚNICO DE ACREDITACIÓN EN SALUD	ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO	JENITH LORENA LÓPEZ RODRÍGUEZ	TODOS	JENITH LORENA LÓPEZ RODRÍGUEZ	1 HORA	AUDITORIO
JULIO	SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA CALIDAD	CAPACITACIÓN Y MANEJO DEL SGI-ALMERA	JENITH LORENA LÓPEZ RODRÍGUEZ	TODOS	JENITH LORENA LÓPEZ RODRÍGUEZ	1 HORA	AUDITORIO

Salud, tarea de todos

MARZO	TRANSPARENCIA Y ACCESO DE LA INFORMACIÓN	CAPACITACIÓN A FUNCIONARIOS RESPECTO DE LA LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN, LEY 1712 DE 2014	JULIANA ALVAREZ	TODOS	JULIANA ALVAREZ	1 HORA	AUDITORIO
FEBRERO	PROGRAMA AMPLIADO DE INMUNIZACIÓN Y GESTIÓN EN SALUD PÚBLICA	1. ESQUEMA DE VACUNACIÓN Y GENERALIDADES: CAPACITACIÓN	YEIMY CONSTANZA NOSSA ZEA	TODOS	YEIMY CONSTANZA NOSSA ZEA	1 HORA	AUDITORIO
MAYO	GESTIÓN EN SALUD PÚBLICA	1. MANUAL DE INFECCIONES.	YEIMY CONSTANZA NOSSA ZEA	TODOS	YEIMY CONSTANZA NOSSA ZEA	1 HORA	AUDITORIO
OCTUBRE		2. MANUAL RUTA DE ATENCIÓN EN SALUD MENTAL.	YEIMY CONSTANZA NOSSA ZEA	TODOS	YEIMY CONSTANZA NOSSA ZEA	1 HORA	AUDITORIO
OCTUBRE		3. MANUAL RUTA DE ATENCIÓN A LA DESNUTRICIÓN.	YEIMY CONSTANZA NOSSA ZEA	TODOS	YEIMY CONSTANZA NOSSA ZEA	1 HORA	AUDITORIO
OCTUBRE	GESTIÓN PROGRAMAS ESPECIALES	1. MANUAL RUTA MATERNOPERINATAL.	GLORIA EMILCEN PEREZ HURTADO	TODOS	GLORIA EMILCEN PEREZ HURTADO	1 HORA	AUDITORIO
OCTUBRE		2. MANUAL RUTA CARDIOCEREBROVASCULAR.	GLORIA EMILCEN PEREZ HURTADO	TODOS	GLORIA EMILCEN PEREZ HURTADO	1 HORA	AUDITORIO
FEBRERO	GESTIÓN PROGRAMAS ESPECIALES	SOMOS IAMII	GLORIA EMILCEN PEREZ HURTADO	TODOS	GLORIA EMILCEN PEREZ HURTADO	1 HORA	AUDITORIO

Salud, tarea de todos

MARZO		GUÍA DE PRÁCTICA CLÍNICA PARA EL DIAGNÓSTICO TRATAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LA DIABETES GESTACIONAL ESTRATEGIA IAMII PASO 1, Y 2	GLORIA EMILCEN PEREZ HURTADO	TODOS	GLORIA EMILCEN PEREZ HURTADO	1 HORA	AUDITORIO
ABRIL	GESTIÓN PROGRAMAS ESPECIALES	ESTRATEGIA IAMII PASO 3 Y 4	GLORIA EMILCEN PEREZ HURTADO	TODOS	GLORIA EMILCEN PEREZ HURTADO	1 HORA	AUDITORIO
MAYO		ESTRATEGIA IAMII PASO 5 Y 6	GLORIA EMILCEN PEREZ HURTADO	TODOS	GLORIA EMILCEN PEREZ HURTADO	1 HORA	AUDITORIO
JUNIO	GESTIÓN PROGRAMAS ESPECIALES	FORTALECIMIENTO TALENTO HUMANO EN SERVICIOS AMIGABLES PARA ADOLESCENTES Y JÓVENES.	GLORIA EMILCEN PEREZ HURTADO	TODOS	GLORIA EMILCEN PEREZ HURTADO	1 HORA	AUDITORIO
JUNIO		ESTRATEGIA IAMII PASO 7 Y 8	GLORIA EMILCEN PEREZ HURTADO	TODOS	GLORIA EMILCEN PEREZ HURTADO	1 HORA	AUDITORIO
JULIO	GESTIÓN PROGRAMAS ESPECIALES	RUTA MATERNO PERINATAL	GLORIA EMILCEN PEREZ HURTADO	TODOS	GLORIA EMILCEN PEREZ HURTADO	1 HORA	AUDITORIO
JULIO		ESTRATEGIA IAMII PASO 9 Y 10	GLORIA EMILCEN PEREZ HURTADO	TODOS	GLORIA EMILCEN PEREZ HURTADO	1 HORA	AUDITORIO

Salud, tarea de todos

AGOSTO	GESTIÓN PROGRAMAS ESPECIALES	CONMEMORACION SEMANA MUNDIAL DE LA LACTANCIA MATERNA "MIS TALENTOS SON IAMII"	GLORIA EMILCEN PEREZ HURTADO	TODOS	GLORIA EMILCEN PEREZ HURTADO	1 HORA	AUDITORIO
SEPTIEMBRE	GESTIÓN PROGRAMAS ESPECIALES	INICIO CURSO VIRTUAL IAMII	GLORIA EMILCEN PEREZ HURTADO	TODOS	GLORIA EMILCEN PEREZ HURTADO	1 HORA	AUDITORIO
FEBRERO	APLICACIÓN ENCUESTA DE PERCEPCION Y CLIMA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE	MEDIR LA PERCEPCIÓN DEL PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO DE SALUD SOGAMOSO ESE SOBRE LA SEGURIDAD DEL PACIENTE	ETHEL YADIRA ACOSTA MESA	TODOS	ETHEL YADIRA ACOSTA MESA	1 HORA	AUDITORIO
MARZO	RETROALIMENTACION RESULTADOS APLICACIÓN ENCUESTA DE PERCEPCION Y CLIMA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE	CONTRIBUIR AL DIRECCIONAMIENTO DE LAS ACCIONES ESTRATÉGICAS EN LOS PLANES DE ACCIÓN TENDIENTES A PROMOVER LA CULTURA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE, AL IGUAL QUE LA IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN CONTINUA DE ESTE PROCESO	ETHEL YADIRA ACOSTA MESA	TODOS	ETHEL YADIRA ACOSTA MESA	1 HORA	AUDITORIO
ABRIL	POLITICA Y PROGRAMA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE	FORTALECER EL CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL EN EL EJE DE ACREDITACION TENIENDO EN CUENTA SUS DIFERENTES LINEAS ESTRATEGICAS	ETHEL YADIRA ACOSTA MESA	TODOS	ETHEL YADIRA ACOSTA MESA	1 HORA	AUDITORIO

Salud, tarea de todos

MAYO	SOCIALIZACION INFORME RESULTADOS EVALUACION BUENAS PRACTICAS DE SEGURIDAD DEL PACIENTE	DAR A CONOCER LAS FORTALEZAS Y HALLAZGOS ENCONTRADOS AL LLEVAR A CABO LA EVALUACION DE LAS BUENAS PRACTICAS DE SEGURIDAD DEL PACIENTE	ETHEL YADIRA ACOSTA MESA	TODOS	ETHEL YADIRA ACOSTA MESA	1 HORA	AUDITORIO
JUNIO	REPORTE SUCESOS DE SEGURIDAD EN LA PLATAFORMA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE	FORTALECER EL CONOCIMIENTO EN EL PROCESO DE REPORTE Y GESTION DE LOS SUCESOS DE SEGURIDAD	ETHEL YADIRA ACOSTA MESA	TODOS	ETHEL YADIRA ACOSTA MESA	1 HORA	AUDITORIO
JULIO	SOCIALIZACION DOCUMENTACION (USUARIOS / COLABORADORES)	DESPLGAR LOS DOCUMENTOS ACTUALIZADOS Y/O IMPLEMENTADOS RELACIONADOS CON EL PROGRAMA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE	ETHEL YADIRA ACOSTA MESA	TODOS	ETHEL YADIRA ACOSTA MESA	1 HORA	AUDITORIO
JUNIO	PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PELIGROS Y RIESGOS: SOCIALIZACIÓN DE MATRIZ DE RIESGOS	JOHANA ANDREA SIERRA PARDO	TODOS	JOHANA ANDREA SIERRA PARDO	1 HORA	AUDITORIO
MAYO	PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	ROLES Y RESPONSABILIDADES	JOHANA ANDREA SIERRA PARDO	TODOS	JOHANA ANDREA SIERRA PARDO	1 HORA	AUDITORIO
MAYO	PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	POLÍTICAS DE SST	JOHANA ANDREA SIERRA PARDO	TODOS	JOHANA ANDREA SIERRA PARDO	1 HORA	AUDITORIO
JULIO	PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	COMO ACTUAR EN CASO DE EMERGENCIAS	JOHANA ANDREA SIERRA PARDO	TODOS	JOHANA ANDREA SIERRA PARDO	1 HORA	AUDITORIO

Salud, tarea de todos

AGOSTO	PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PRIMEROS AUXILIOS	JOHANA ANDREA SIERRA PARDO	TODOS	JOHANA ANDREA SIERRA PARDO	1 HORA	AUDITORIO
SEPTIEMBRE	PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	SOCIALIZACIÓN PLANES DE EMERGENCIAS	JOHANA ANDREA SIERRA PARDO	TODOS	JOHANA ANDREA SIERRA PARDO	1 HORA	AUDITORIO
OCTUBRE	PROGRAMA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PLAN DE SEGURIDAD VIAL, RESPONSABILIDADES DE LOS ACTORES VIALES	JOHANA ANDREA SIERRA PARDO	TODOS	JOHANA ANDREA SIERRA PARDO	1 HORA	AUDITORIO

ELABORADO POR:

ANDREA MARITZA VARGAS BARRERA

Profesional Universitario Gestión Talento Humano
Salud Sogamoso E.S.E.

REVISADO POR:

COMITÉ GESTION DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Salud Sogamoso E.S.E.

APROBADO POR:

DIANA CATALINA DELGADO JIMENEZ

Gerente
Salud Sogamoso E.S.E.

16. 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.
- Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único, el cual en su artículo 33 establece que uno de los derechos de los servidores públicos es “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.
- 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

ELABORADO POR:

ANDREA MARITZA VARGAS BARRERA

Profesional Universitario Gestión Talento Humano
Salud Sogamoso E.S.E.

REVISADO POR:

COMITÉ GESTION DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Salud Sogamoso E.S.E.

APROBADO POR:

DIANA CATALINA DELGADO JIMENEZ

Gerente
Salud Sogamoso E.S.E.

