

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 1 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

Elaborado por:

Profesional Universitario Gestión del Talento Humano

Revisado por:

COMITÉ DE EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE DESEMPEÑO

Aprobado por:

COMITÉ DE EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE DESEMPEÑO

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 2 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	3
1. MARCO CONCEPTUAL	4
2. LINEAMIENTOS BASADOS EN EL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS	12
2.1 CONCEPTUALES	12
2.2 PEDAGÓGICOS	13
3. LINEAMIENTOS BASADOS EN EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG Y EL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO Y LA PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO	14
4. EJES PRIORIZADOS SEGÚN EL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO Y LA PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO	15
4.1 Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	16
4.2 Eje 2: Creación de valor público	17
4.3 Eje 3: Transformación digital	19
4.4 Eje 4: Probidad y ética de lo público	19
5. MARCO NORMATIVO	20
6. OBJETIVO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	23
7. BENEFICIARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC – 2025	24
8.1 FASE 1: DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	26
8.2 FASE 2: FORMULACIÓN DE TEMAS Y ACOMPAÑAMIENTO PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC	28
8.3 FASE 3: EJECUCIÓN DEL PIC 2025	31
8.3.1. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL	34
8.4 FASE 4: EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025	37
9. MEJORAMIENTO CONTINUO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	38
REGISTROS	39
HISTORIA DE LAS VERSIONES	39

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 3 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

PRESENTACIÓN

El Talento Humano en una entidad se considera un factor altamente estratégico y posee un profundo impacto en toda la organización. El acompañamiento de las personas orientarlas al logro y al desarrollo de sus potencialidades es un componente significativo y eje fundamental para la Alta Dirección; pues a partir del entendimiento e importancia de la gestión del talento, se enfoca hacia la competitividad y garantiza el impacto que se quiere alcanzar. Es por esta razón que la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, tiene el firme propósito de cumplir con la Misión Institucional, en el sentido de fortalecer la capacidad e idoneidad del talento humano cumpliendo con las políticas generales de administración pública relacionadas con el Sistema General de Seguridad Social en Salud. Es así como la Entidad, teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 909 de 2004, Capítulo II, Artículo 15, Literal e) y según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán debe diseñar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación para el año 2025, con el propósito de desarrollar destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales en los servidores públicos que conforman la Entidad, propiciando así su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio.

Teniendo en cuenta lo anterior y la normatividad vigente, el presente documento se diseñó bajo los lineamientos de la Resolución No. 390 del año 2017 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, en la cual se establece la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación, incluyendo orientaciones para cumplir con eficiencia los objetivos y políticas del Gobierno Nacional en materia de formación y capacitación de los servidores públicos, en el marco de la Dimensión del Talento Humano del MIPG. De igual forma, se toma en cuenta los resultados del diagnóstico de necesidades realizado a los servidores, la información proporcionada correspondiente a las necesidades de capacitación producto del seguimiento a los planes y programas institucionales frente a los objetivos estratégicos y las auditorías internas y externas.

El Plan Institucional de Capacitación de la Entidad, se fundamenta en la integralidad que posee los colaboradores en sus dimensiones básicas: el saber, el hacer y el ser, las cuales deben ser intervenidas a través de los procesos de formación y capacitación, con el propósito de establecer pautas para la formulación de proyecto aprendizaje, basados en competencias y proporcionar una metodología de aprendizaje basada en problemas y el enfoque de capacitación de competencias.

Es así, que para la ejecución del plan en mención se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 4 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en el direccionamiento estratégico de la Institución adoptado mediante la Resolución No. 103 del 24 de julio de 2024.

Es importante señalar, que el presente Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

1. MARCO CONCEPTUAL

A continuación, se enuncian las definiciones establecidas en la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC de la Escuela Superior de Administración Pública y el Departamento Administrativo de la Función Pública, de igual forma se toman en cuenta las abreviaturas, definiciones y términos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público. De igual forma, el Decreto Ley 1567 de 1998 estableció las definiciones conceptuales de capacitación y formación para el sector público. La Función Pública en el concepto técnico 100-10 de 2014 aclaró el término de entrenamiento aplicado al sector público colombiano. Estas definiciones se encuentran actualizadas y son aplicables a todos los funcionarios públicos y colaboradores de empresas públicas.

Administración pública: Es el medio para lograr los fines del Estado en el que la planificación debe direccionarse a la optimización de los recursos disponibles, en este caso se hace referencia a los impuestos de los ciudadanos, su administración y su distribución equitativa. Adicionalmente, se adoptan estrategias y modelos que permitan responder a las necesidades de la sociedad de forma eficiente y eficaz (Carvajal, 2015)

Autoridad pública: Se reconoce cuando el poder es otorgado por el Estado y la persona se encuentra facultada por la normativa para decidir en su nombre. Entonces, se identifica como autoridad pública a aquellos servidores públicos con poder de mando, en donde, cada acción emitida por estos tendrá un impacto sobre los gobernados (Corte Constitucional de Colombia, Sala Tercera de Revisión. T-501/92, 1992).

Aprendizaje basado en problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los individuos deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.

Aprendizaje: Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 5 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.

Aprendizaje organizacional: se presenta como un proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento y, posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento e inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias.

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, evaluación de competencias, observación del desempeño, cuestionarios, entrevistas con jefes, reuniones interdepartamentales, entrevista de salida, análisis de procesos, reportes de jefes y supervisores.

En el sector público, la medición de la brecha es el resultado de la evaluación de las competencias comportamentales de los empleados de la entidad, la cual debe ser realizada por las áreas de personal con base en instrumentos de evaluación que diligencien diferentes evaluadores (jefes, compañeros de trabajo y el empleado mismo). La evaluación del desempeño será una de las evaluaciones para determinar la brecha en cada funcionario.

Según lo establecido en el Acuerdo 138 de 2010, los compromisos comportamentales deberán asumirse con fines de mejoramiento institucional y personal, teniendo como referente el contexto y las circunstancias particulares en las que los servidores públicos con derechos de carrera desempeñan sus funciones. Los compromisos comportamentales deben estar relacionados con los principios y valores institucionales y hacen parte del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral. Al momento de definirlos, si tienen peso dentro de la calificación, la entidad deberá señalar la manera como se evaluarán con escalas ya previstas en la institución y el procedimiento que se adelantará para su verificación.

Brechas estructurales: Son aquellos inconvenientes que dificultan el desarrollo económico y la construcción de una sociedad inclusiva. Las brechas estructurales son la línea de base para medir las necesidades e identificar los desafíos que implica a largo plazo. Algunas están relacionadas con la pobreza, la infraestructura, la educación, la desigualdad, el género y el medio ambiente (Pardo, 2014).

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 6 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

Capital humano: Es un grupo de personas que promueve el éxito en una organización. En la economía actual es considerado como el mecanismo más importante ya que permite el desarrollo organizacional y se convierte en una ventaja para las instituciones al momento de dar respuesta a las demandas y fenómenos del entorno. Así mismo, se estima que hace parte integral de la riqueza de las naciones pues son la principal fuente de ingreso. En el capital humano se tienen en cuenta aspectos formativos, experiencia, cultura y entorno al ser el contexto con el que interactúa la unidad social. De igual forma es un elemento intangible que pone en marcha la planeación, innovación y productividad de una entidad (Tinoco y Soler, 2011).

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. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (Decreto Ley 1567 de 1998, art. 4).

Carrera administrativa: Organización y diseño de los diferentes empleos existentes en una entidad pública, caracterizados por darse de forma jerarquizada. Los sistemas de carrera evocan la existencia de algunos cargos considerados de acceso (reclutamiento externo) y otros que son de niveles superiores, determinados a través de promoción interna (Longo, 2002).

Competencias laborales: Las competencias es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

Constructivista: Enfoque pedagógico que fundamenta el conocimiento como descubrimiento o construcción. El ser humano construye su conocimiento a partir de su propia forma de ser, participa activamente en el proceso y se conoce la realidad a través de los modelos que construimos para explicarla y que pueden ser cambiados y mejorados.

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

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 7 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

Educación para el trabajo y el desarrollo humano (no formal): Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

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

Entrenamiento: Es la 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. (DAFP Y ESAP (2017). Plan Nacional de Formación y Capacitación)

Estrategias de aprendizaje: Son procedimientos que pueden incluir varias técnicas, operaciones o actividades específicas. Persiguen un propósito determinado: el aprendizaje y la solución de problemas académicos y/o aquellos otros aspectos vinculados con ellos. Son instrumentos socioculturales aprendidos en contextos de interacción con alguien que sabe más.

Los objetivos particulares de cualquier estrategia de aprendizaje pueden consistir en afectar la forma en que se selecciona, adquiere, organiza o integra el nuevo conocimiento, o incluso la modificación del estado afectivo o motivacional del aprendiz, para que este aprenda con mayor eficacia los contenidos curriculares o extracurriculares que se le presentan.

Formación: La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia).

Indicador: Es la representación cuantitativa (variable o relación entre variables) verificable objetivamente, que refleja la situación de un aspecto de la realidad y el estado de cumplimiento de un objetivo, actividad o producto deseado en un momento del tiempo para hacer su respectivo seguimiento y evaluación. Sirve para valorar el resultado medido y para medir el logro de objetivos de políticas, programas y proyectos. Su lectura se realiza en forma cualitativa.

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 8 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

Indicador de gestión: Representación cuantitativa de una variable en relación con otra, que permite medir los procesos, acciones y operaciones adelantados dentro de la etapa de implementación de una política, programa o proyecto.

Indicador de impacto: Representación cuantitativa de una variable en relación con otra, que permite medir los efectos a mediano y largo plazo, generados por una política, programa o proyecto, sobre la población en general. Los efectos medidos son aquellos directamente atribuibles a dicha política, programa o proyecto específico. Incluye efectos positivos y negativos, producidos directa o indirectamente por una intervención, sean estos intencionales o no.

Modelo pedagógico: Fundamento teórico que orienta la acción pedagógica del docente en la enseñanza, permite responder los siguientes interrogantes: ¿para qué enseñar?, ¿qué enseñar?, ¿cuándo enseñar?, ¿con qué enseñar? Y ¿cómo evaluar?, lo cual hace característico un estilo de enseñanza-aprendizaje.

Métodos de enseñanza: Son las distintas secuencias de acciones del profesor que tienden a provocar determinadas acciones y modificaciones en los educandos en función del logro de los objetivos propuestos. Para definir el método de enseñanza debemos tener presente que es:

- Un conjunto de procedimientos del trabajo docente.
- Una vía mediante la cual el profesor conduce a los educandos del desconocimiento al conocimiento.
- Una forma del contenido de la enseñanza.
- La actividad de interrelación entre el profesor y el educando destinada a alcanzar los objetivos del proceso de enseñanza aprendizaje.

Es importante tener presente que no existe un método de enseñanza ideal ni universal. Es necesario, así mismo, tener en cuenta que su selección y aplicación dependen de las condiciones existentes para el aprendizaje, de las exigencias que se plantean y de las especificidades del contenido.

El método que empleemos debe corresponder con el nivel científico del contenido, lo cual estimulará la actividad creadora y motivará el desarrollo de intereses cognoscitivos que vinculen la escuela con la vida. Debe, por lo tanto, romper los esquemas rígidos, tradicionales y propender a la sistematización del aprendizaje del educando, acercándolo y preparándolo para su trabajo en la sociedad.

Plan de aprendizaje del equipo: Es una guía que muestra cómo se alcanzarán los objetivos que fueron definidos. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con este plan,

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 9 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales. En el plan de aprendizaje el equipo debe definir acciones puntuales para lograr los aprendizajes esperados, identificando los métodos o estrategias de aprendizaje a utilizar y los recursos necesarios para ello (humanos, materiales, económicos), así como los tiempos (plazos y horas estimadas) necesarios para su desarrollo.

Plan individual de aprendizaje: Es una guía individual; se definen los objetivos individuales a partir del plan colectivo y la manera en que cada miembro va a participar para el cumplimiento de los objetivos del equipo.

Plan institucional de capacitación (PIC): Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Proceso de formación: Es el proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Profesionalización: Proceso de transito de una persona que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo. (Decreto 894 de 2017)

Proyecto de aprendizaje: El proyecto de aprendizaje es una estrategia de enseñanza-aprendizaje utilizada en el medio educativo para que los estudiantes planeen, ejecuten y evalúen proyectos que tienen aplicación en el mundo real más allá del aula de clase.

Proyecto de aprendizaje en equipo: Es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

La E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán, reconoce los principios establecidos por el Decreto Ley 1567 de 1998:

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 10 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

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

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

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

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

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

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

Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo (Sentencia 1163 de 2000), los cuales no puede superar las 160 horas de

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 11 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

acuerdo a la Circular Externa No 100010-2014 del 21 de noviembre de 2014, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para los servidores nombrados en provisionalidad se tendrá en cuenta el 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” que modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedó 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. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Lo anterior, de acuerdo con el pronunciamiento de la Corte Constitucional en la Sentencia C-527/17 mediante la cual realizó control constitucional del decreto ley 894 de 2017, determinando al respecto: “Por ello, luego de una revisión detallada del decreto ley 894 de 2017, la corte corroboró que la norma cumple con los requisitos que esta corporación ha identificado en la jurisprudencia como indispensables para que una norma, expedida por el presidente en virtud de sus especiales competencias en el contexto del acuerdo de paz, sea acorde a la carta política. Finalmente, se decide declarar su exequibilidad, con los siguientes condicionamientos y a excepción de los siguientes apartes en el artículo 1° del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.

Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

Dimensión del Hacer (Habilidades): Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

Dimensión del Saber (Conocimientos): Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 12 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

Dimensión del Ser (Actitudes): Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.

2. LINEAMIENTOS BASADOS EN EL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

2.1 CONCEPTUALES

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

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

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

Las estrategias pedagógicas para el desarrollo de competencias hacen que los participantes sean los protagonistas en los procesos de aprendizaje. Esto significa que los servidores en procesos de capacitación deben asumir el diseño y concertación de objetivos de aprendizaje, la gestión de su aprendizaje, el acceso y desarrollo de actividades de aprendizaje, la interacción con docentes y otros participantes.

Los espacios de aprendizaje que se utilizarán en las capacitaciones serán en espacios colectivos en talleres, aulas de ser necesario, espacios individuales presenciales o virtuales, comunidades de práctica, comunidades virtuales de aprendizaje y a la combinación de los diferentes espacios. Es en este contexto donde el aprendizaje basado en problemas y el aprendizaje por proyectos, resultan muy útiles para el desarrollo de las políticas para la formación y capacitación de los empleados públicos.

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 13 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

2.2 PEDAGÓGICOS

La Educación Basada en Problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado, lo cual se materializa en la Unidad, mediante la creación de espacios de trabajo que promueven el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento.

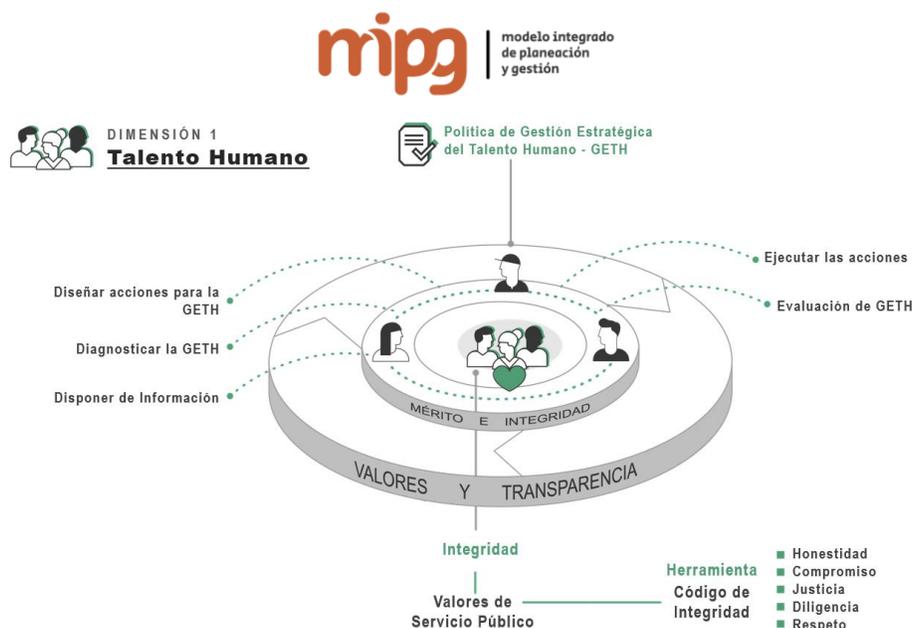
Valoración de los Aprendizajes: Son producto de la evaluación del desempeño.

Las estrategias pedagógicas para el desarrollo de competencias hacen que los participantes sean los protagonistas en los procesos de aprendizaje. Esto significa que los servidores públicos en los procesos de capacitación deben asumir el diseño y concertación de los objetivos de aprendizaje, la gestión de su aprendizaje, el acceso y desarrollo de actividades de aprendizaje, la interacción con docentes y otros participantes.

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 14 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

3. LINEAMIENTOS BASADOS EN EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG Y EL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO Y LA PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO

Figura 1. Dimensión 1 Talento Humano MIPG.



El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, plantea fundamentalmente la siguiente filosofía: “*Es una mejor manera de hacer y no más cosas por hacer*”. En cuanto a la gestión del talento humano el Modelo lo concibe como capital más importante con el que cuentan las entidades al servicio del estado, es así como se considera un gran factor crítico de éxito en la que influye una buena gestión para el logro de los resultados con el fin de resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos. Todas las personas que prestan sus servicios a la entidad, conforman el talento humano de una entidad; esta Dimensión del Modelo es una de las más importantes, precisamente por hacer referencia al ser humano.

Teniendo en cuenta el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2020-2030, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 15 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

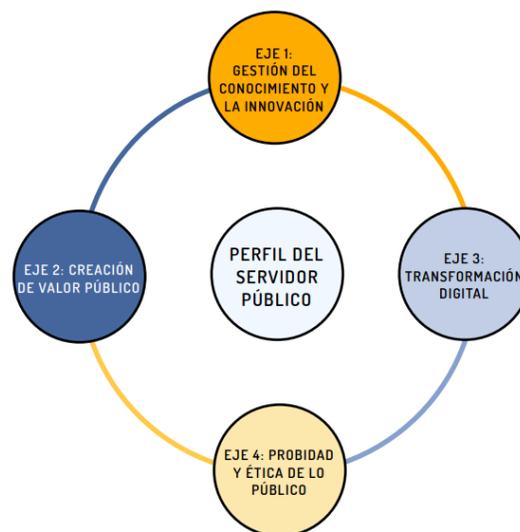
Figura 2. Sistema Nacional de Capacitación.



4. EJES PRIORIZADOS SEGÚN EL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO Y LA PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO

Los lineamientos de la política buscan aportar al fortalecimiento de los servidores públicos que estén preparados para dar respuesta a desafíos sociales, culturales, políticos y económicos del país. Es así como se definen los siguientes ejes temáticos priorizados, orientando el fortalecimiento de las capacidades de los servidores a las necesidades institucionales en un proceso de mejora continua. Las temáticas priorizadas se han agregado en cuatro ejes, permitiendo así parametrizar conceptos en la gestión pública así:

Figura 3. Ejes priorizados



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

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 16 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

4.1 Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

En concordancia con lo anterior, el Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) *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. (...)*

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

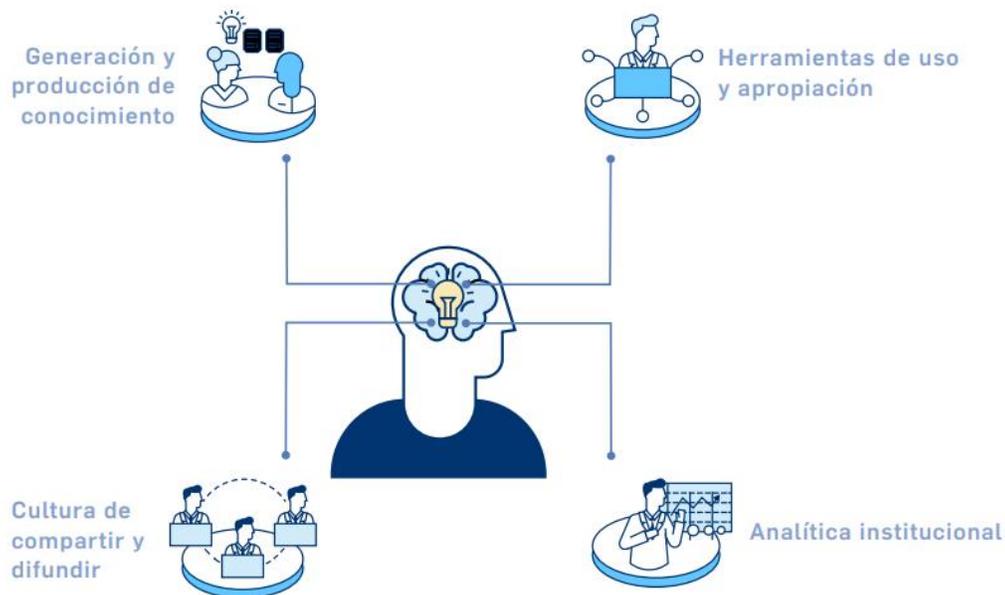
- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de
- análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación
- e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la
- gestión 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

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 17 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

- 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 competencia. (pp.93-94)

En este contexto, el tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes ejes (Figura 3), establecidos para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG):

Figura 4. Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación.



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

4.2 Eje 2: Creación de valor público

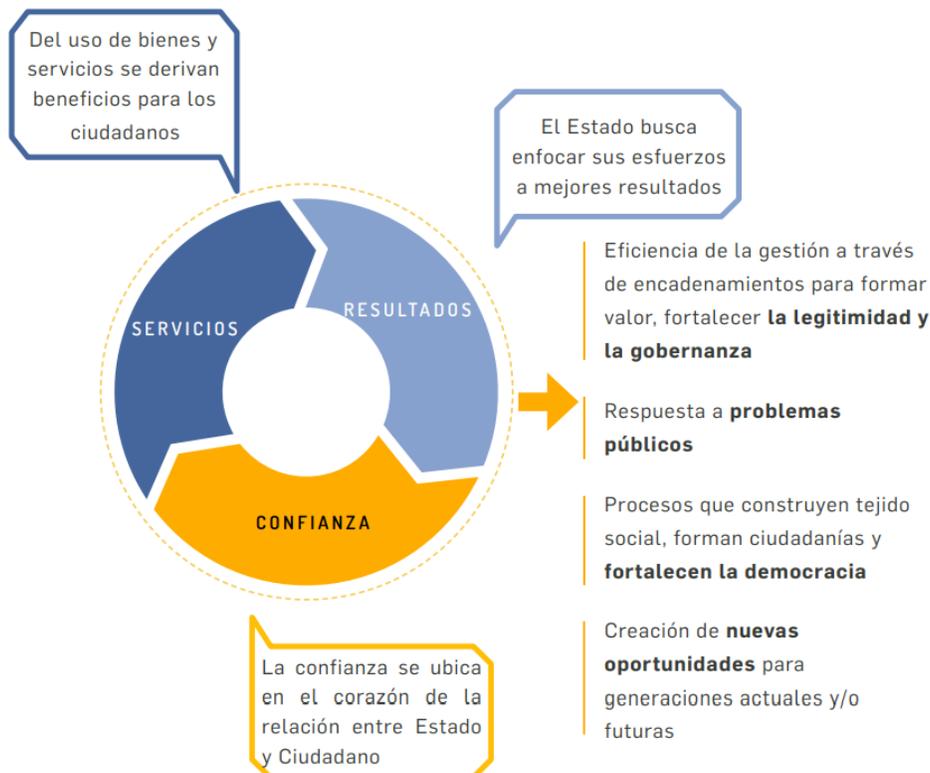
Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad 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

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 18 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él. El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad. La siguiente figura explica una perspectiva de generación de valor público:

Figura 5. Perspectiva de generación de valor público.



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

De acuerdo con lo anterior, las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales. Con ello, se busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 19 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

4.3 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.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

La capacitación y la formación de 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, 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 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.

4.4 Eje 4: Probidad y ética de lo público

La idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 20 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores 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 y a la integridad del servicio.

Teniendo en cuenta los ejes priorizados según el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo 2020 – 2030 y la profesionalización del servidor público, las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar grandes cambios organizacionales. Con lo que se busca fortalecer las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente, entendiendo que la gestión humana es un proceso de creación de valor, en tal sentido, su impacto en la sociedad resulta vital.

5. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991 Art. 53 como referente primario.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. Artículo 4 - *“Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la formal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad , al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa“.*
- Decreto No. 682 de abril 16/2001 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos.

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel. El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 21 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 909 de septiembre 23/2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de abril 21/2005 Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.
- Ley 1064 de Julio 26/2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- Decreto 4665 de noviembre 29/2007 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y 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 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- Resolución 390 de 2017, por la cual Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027.
- 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”. 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. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

 E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
	Fecha: 26-01-2023	Página: 22 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025		

- Sentencia C-527 de agosto de 2017, en el artículo 1° del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.
- Decreto 051 de 2018, “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”.
- Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 104 de 2020, Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.



Fuente: Decreto ley 1567 de 1998

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Función Pública marzo 2020

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 23 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público como son:

- El Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos, vigente.

Así mismo, se tomarán las demás normas, conceptos y circulares que en materia de capacitación emita el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. – Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.
- Circular No100.04-2018 Expedida el 14 de diciembre de 2018 por el Departamento de la Función Pública, la cual estipula como obligatorio la inclusión en los programas de inducción y reinducción la realización del curso virtual sobre el modelo integrado de planeación y gestión.

6. OBJETIVO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

Incrementar la capacidad individual y colectiva de los servidores públicos, por medio de los procesos continuos de formación y capacitación generando conocimiento, desarrollo de habilidades, cambio de actitudes, un desempeño eficaz del cargo, desarrollo personal integral y fortalecimiento de la ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa, con el fin de contribuir al cumplimiento de la misión y visión institucional y por ende a la mejor prestación de servicios de salud a la comunidad.

En el marco del Decreto 1567 de 1998, los objetivos específicos del Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán son:

1. Identificar las prioridades de formación y capacitación con el apoyo de los diferentes procesos y áreas, teniendo en cuenta los ejes temáticos, normatividad vigente y planes de acción.

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 24 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

2. Apoyar el proceso de mejoramiento continuo de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, mediante cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación 2025.
3. Contribuir al mejoramiento del desempeño laboral y desarrollo personal de los servidores públicos de la institución a través del programa de formación y capacitación.

Estrategias:

1. Capacitación externa: Programas de capacitación no formal o informal con establecimiento públicos o privados legalmente autorizados.
2. Capacitación interna: Realizada por servidores públicos de la entidad con el fin de transferir el conocimiento propio de la entidad, para ello se definen como criterio general que el profesional que apoye la capacitación debe ser coordinador del área respectiva.
3. Capacitación virtual: Es la realizada interna o externamente mediante uso de las tecnologías de información y comunicación TIC's.
4. Aprendizaje Colaborativo: Es la realizada por medio de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE) por procesos y subprocesos, para formalizar y sistematizar el conocimiento y la experiencia institucional con el objetivo de divulgar las temáticas abordadas a nivel interno y externo a la entidad.

7. BENEFICIARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC – 2025

De acuerdo con el artículo 6, Decreto Ley 1567 de 1998 y la Circular Externa N° 100-010-2014 de DAFP. Los servidores públicos tendrán acceso al Plan Institucional de Capacitación (PIC) en función del tipo de vinculación, los servidores públicos de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa recibirán capacitación que busca adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiere a mediano plazo, los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional o temporales recibirán programas de inducción y de entrenamiento en el puesto de trabajo y para las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios u otro tipo de vinculación, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal, que involucren recursos económicos. No obstante, 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. Sin embargo, se podrá tener en cuenta lo normado en el Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, Artículo 1. Que modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998: "Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 25 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

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. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

En consecuencia, los servidores que participen en el Plan Institucional de Capacitación tendrán los siguientes deberes y derechos:

Deberes:

1. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación.
2. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
3. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
4. Estar atento a servir de agente capacitador cuando se requiera.
5. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista;
6. Alregar al área de Talento Humano la certificación de asistencia una vez finalizada la capacitación.
7. Asistir a los programas de inducción o reinducción impartidos por la entidad.
8. Divulgar mediante PAE, los temas y contenidos de los cursos tomados durante una Comisión de Estudios.
9. Socializar al interior del Grupo o área de trabajo, los conocimientos adquiridos en las actividades de formación y/o capacitación y dejar constancia del proceso mediante el formato de asistencia, la cual debe ser remitida al Proceso de Gestión de Talento Humano, dentro del mes calendario siguiente.
10. El servidor designado o inscrito voluntariamente para participar en las jornadas de formación desarrolladas a través del PIC, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación o evaluaciones establecidos para el mismo.

Derechos:

1. Participar en la identificación de las falencias que requieran procesos de capacitación en función del logro de los objetivos de la entidad.
2. Participar en la formulación del Plan Institucional de Capacitación de acuerdo con las necesidades identificadas y los lineamientos de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán.
3. Participar en los programas de inducción, reinducción y formación en puestos de trabajo, de acuerdo con su condición específica.
4. Participar en las actividades de capacitación a que sea convocado.

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 26 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

5. El servidor público que prepare y desarrolle un seminario taller o Proyecto de Aprendizaje en Equipo, cuya evaluación por parte de los asistentes sea igual o superior a cuatro sobre cinco (4/5), tendrá derecho a un día de descanso compensado por una jornada académica dictada, la cual será reglamentada por el Proceso de Gestión del Talento Humano.

8. METODOLOGÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La metodología utilizada para el desarrollo del Plan institucional capacitación parte de la aplicación de una encuesta de necesidades de capacitación y bienestar, planes de mejoramiento institucional, recomendaciones de las auditorías internas y externas, recomendaciones de los Comités Institucionales, necesidades de la Alta Dirección y encuestas, capacitaciones requeridas en la Resolución No. 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*", sobre los cuales se realiza un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución del cronograma de capacitación. Finalmente se plantea un ciclo de evaluación semestral con el fin de analizar los resultados de la capacitación para así detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para actualizar el cronograma de capacitación.

8.1 FASE 1: DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Con el resultado del diagnóstico en donde se identifican las necesidades de aprendizaje, se da cumplimiento a los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público (PNFC), y es así como se describen las siguientes acciones que sirven de base para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación:

1. Se aplicó la encuesta virtual (google forms) a través un formato diseñado por la Entidad, el objetivo de esta encuesta fue identificar las necesidades y las expectativas de capacitación, bienestar e incentivos en relación con las actividades que actualmente se realizan, con el fin de elaborar un diagnóstico en la Empresa y sus necesidades de formación, para identificar las necesidades de capacitación, bienestar e incentivos para luego realizar el análisis de la información registrada por cada uno de los servidores públicos de la entidad. A partir de ésta, se identificaron las temáticas en las cuales se requiere fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos.

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 27 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

2. Los Procesos Estratégicos de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, aportaron a la detección de Necesidades de Aprendizaje para la organización de la siguiente manera:

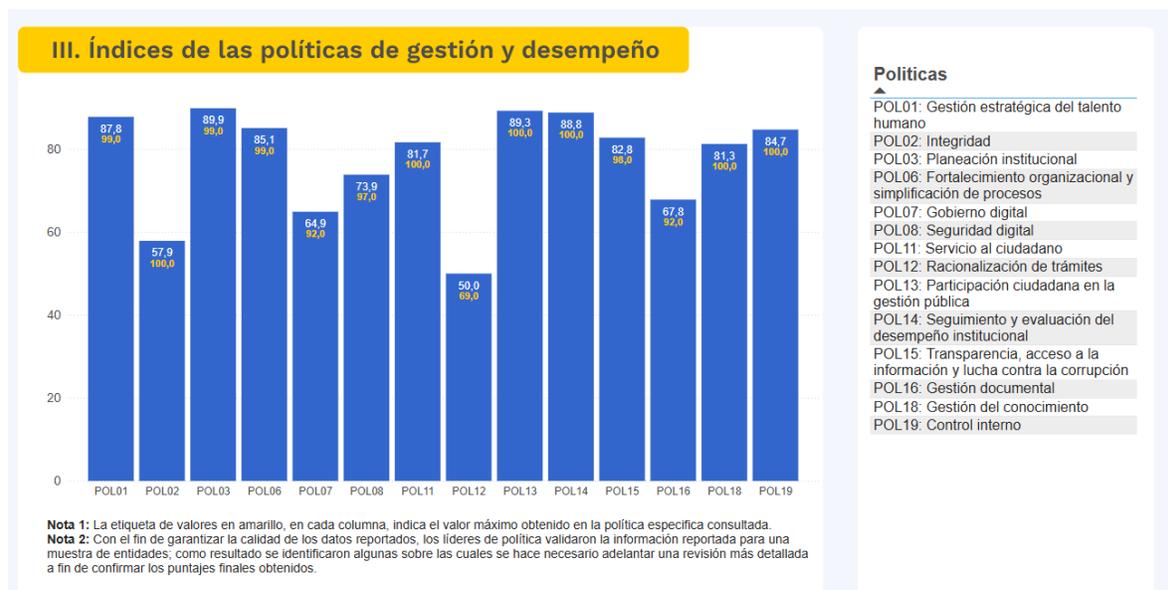
- Plan de Gestión Institucional 2024-2027 *“Es tiempo de la sostenibilidad y servir a Santander”*: Se identificaron las necesidades institucionales de conocimientos, habilidades y actitudes del personal que se consideran necesarias para lograr un mejor desempeño de la Institución, partiendo del su objetivo: Establecer un horizonte hacia el cual enfilan todos los esfuerzos institucionales, en los aspectos de planeación, gestión clínica y desarrollo administrativo y financiero.
- Comité de Gestión y desempeño: Se identificaron necesidades institucionales de capacitación que se requieren para el cumplimiento de los planes de la Institución.
- Oficina Asesora de Calidad y de Planeación: Se identificaron necesidades institucionales de capacitación que nacen de los planes de mejora.
- Oficina Asesora de Control Interno: Se identificaron las necesidades institucionales de capacitación contempladas en los resultados de los informes que se generan en el proceso de Gestión de Auditoria para el Mejoramiento, a partir de las Auditorías Internas y Externas y de las evaluaciones por áreas y dependencias, para priorizar problemas o retos institucionales en proyectos de Aprendizaje.
- Proceso de Certificación ISO 9001:2015: Se identificaron temas de capacitación relevantes con el fin de garantizar la mejora continua del Sistema de Gestión de Calidad.
- Sugerencias dadas a través del Departamento Administrativo de la Función Pública y en especial lo descrito en la Circular Conjunta 100-003-2024 del 28 de noviembre de 2024.
- Aspectos contemplados en la Resolución No. 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. Se contemplaron las necesidades detectadas como resultado del desarrollo de la plataforma estratégica de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán.

4. Se observaron las actividades derivadas del autodiagnóstico de gestión del MIPG y los aspectos que se deben fortalecer e incluir en la planeación institucional. Así:

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
			Fecha: 26-01-2023
PLAN DE CAPACITACION 2025			

Figura 6. Índices de las políticas de gestión y desempeño - Resultados FURAG 2023



Tomado de: *Resultados FURAG Desempeño Institucional 2023*

Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Se tendrá en cuenta la participación de la Comisión de Personal dando cumplimiento a su función de “participar en la elaboración del Plan Anual de Formación y Capacitación y en el de estímulos y hacerle seguimiento”.

El Plan Institucional de Capacitación, a través de los proyectos de aprendizaje en equipo, cubrirá las necesidades de capacitación la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, teniendo como base fundamental del mismo, las competencias laborales que deberán ser desarrolladas y fortalecidas en los servidores de la Institución para el desarrollo de sus funciones y el adecuado cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

8.2 FASE 2: FORMULACIÓN DE TEMAS Y ACOMPAÑAMIENTO PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 29 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

La formación y capacitación de apoyo a la alta gerencia de la Administración Pública Hospitalaria, al Sistema General de Seguridad Social en Salud y en general todo lo relacionado con las E.S.E involucra: seminarios, talleres, simposios, congresos, plenarias, foros entre otros; los programas de inducción, re-inducción, formación o capacitación y actualización, así como los programas de capacitación dirigidos a actividades y funciones propias de los funcionarios tanto asistenciales como administrativos de la Entidad, los cuales serán parte integral del presente Plan y se armonizarán con los propósitos del mismo. Para tal fin, la entidad deberá implementar y desarrollar contenidos y metodologías que permitan celebrar los convenios inter- administrativos o similares que fueren necesarios con otras entidades estatales o privadas en pro y beneficio y en coordinación con las instancias habilitadas para tal fin.

Los planes, las políticas y las estrategias ya definidas en la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán constituyen el marco general dentro del cual la entidad formula sus programas específicos de formación y capacitación. Para ello se tuvo en cuenta, además, los siguientes aspectos previstos en la normatividad vigente y en los fundamentos técnicos y humanos en materia de capacitación:

Temas:

- Supervisión e interventoría de contratos
- Servicio al cliente interno y externo (inducción y reinducción)
- Humanización en los servicios de salud
- Gestión de calidad
- Gestión Financiera
- Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- Seguridad Digital, comunicación y lenguaje tecnológico
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- Protocolos y Guías de manejo del área asistencial
- Sistema de Gestión de Calidad
- Código de Integridad y transparencia (inducción y reinducción)
- Gestión de Riesgos
- Manejo efectivo del estrés
- Gestión de Control y mejora continua - Auditoría y Control Interno
- Sistema de Información y atención al ciudadano
- Seguridad del Paciente
- Probidad y Ética del Servidor Público

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 30 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

- Capacitación para procesos asistenciales contemplados en la Resolución No. 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”*

Los demás temas de capacitación se pueden consultar en el cronograma anual de Formación y Capacitación. GTH-FO-09 Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2025 y Plan Institucional de Capacitación Extraordinario.

Aspectos Básicos:

- Concordancia con la Misión Institucional: El plan de Formación y Capacitación de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, pretende mejorar los servicios de salud que se ofrecen, para que sean más oportunos, pertinentes y con altos estándares de calidad para responder a las necesidades y expectativas de la comunidad.
- Formulación anual: Es necesario garantizar la armonización, en tanto que la capacitación y el desarrollo del talento humano se convierten en actividades estratégicas esenciales, directamente ligadas al logro de los objetivos y metas previstas en los planes de desarrollo y operativos anuales de las entidades y organismos.
- Concordancia con políticas y estrategias del Plan Nacional de Formación y Capacitación: Ello garantiza que la Administración Pública y en nuestro caso la hospitalaria, en su conjunto se movilice hacia la obtención de los cometidos y propósitos comunes.
- Observancia de los principios de la capacitación, definidos en las normas legales vigentes que rigen la materia.
- Concordancia con la planeación de la entidad: De forma que las previsiones, tanto de los planes de desarrollo, indicativos y operativos como de los planes de desarrollo administrativo son considerados en su dimensión orientadora.
- Participación de la Comisión de Personal: Instancia que al interior de las entidades apoya los procesos de administración y gestión del talento humano, y que en materia de capacitación tiene asignadas responsabilidades en cuanto a: elaboración de los programas, vigilancia en su ejecución y evaluación del impacto.

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 31 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

Para definir el cronograma del Plan Institucional de Capacitación y sus componentes se tiene en cuenta: Eje Temático, ruta de creación de valor, población objetivo, temática, necesidad institucional, responsable y meta.

8.3 FASE 3: EJECUCIÓN DEL PIC 2025

Corresponde a la ejecución de las acciones previstas dentro del Plan Institucional de Capacitación y a los mecanismos complementarios dirigidos a evaluar los resultados y el impacto de las actividades de formación y capacitación.

La ejecución del Plan de Institucional de Capacitación es un proceso sistemático y periódico dirigido a medir la cobertura del programa y el grado en que se llega a la población objetivo, así como verificar los procesos que se desarrollen con el fin de introducir cambios en el programa durante su ejecución. Para esto la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, en la medida de sus posibilidades y recursos, dispondrán medios y herramientas para el desarrollo de habilidades de pensamiento, adquisición de conocimientos, solución de problemas, aprendizaje colaborativo y otros, que sirvan para dinamizar el aprendizaje.

Como aspectos centrales de esta fase se destacan:

1. Ejecución de acciones específicas
2. Seguimiento o acompañamiento a la ejecución de las acciones, orientado a introducir los ajustes requeridos
3. Participación y seguimiento por parte de la Comisión de Personal
4. Evaluación o revisión final para establecer los resultados, el efecto y el impacto de las acciones de capacitación

Población objeto del Plan Institucional de Capacitación:

La población para la ejecución de este plan serán todos los empleados de la institución, incluyendo empleados de planta, contratistas y terceros agremiados participes (asociaciones sindicales). Es importante involucrar en un alto porcentaje al personal externo (contratistas) como parte del elemento integrador que la entidad debe aportar a su desarrollo empresarial; escapa desde luego de este concepto las capacitaciones que se organicen y generen un gasto financiero, pero las capacitaciones que la entidad organice en el ejercicio regular de su fundamento misional, deben contar con una amplia participación del personal cooperado, ya que existen áreas completas dentro de la entidad

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 32 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

que solo cuentan con este recurso y son fundamentales para el crecimiento y sostenibilidad de la empresa.

- Periodo para desarrollar el Plan Institucional de Capacitación: El periodo del plan de Formación, Capacitación será de 1 año (Febrero de 2025 a Diciembre 2025).
- Ejes Centrales Del Plan: Se iniciará con las principales necesidades encontradas en las reuniones de trabajo en las que se detectaron las necesidades de Formación y Capacitación.
- Imprevistos y/o Contingencias del Plan: En el caso en que no se pueda ejecutar una actividad establecida en el cronograma, se establecerá una nueva fecha para su realización por parte del responsable de la actividad junto con el Proceso de Gestión de Talento Humano.

Red Institucional de Capacitación:

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán comprenderá la gestión integral del Plan desde su formulación hasta su evaluación y ajuste, lo cual supone un proceso permanente de coordinación institucional e interinstitucional. Con el fin de garantizar el adecuado desarrollo y ejecución de las acciones y actividades formuladas en virtud del presente Plan, se solicitará apoyo y asesoría a los siguientes organismos y entidades estableciendo los siguientes mecanismos de coordinación, cooperación, asesoría, y de seguimiento y control, en aras de fortalecer habilidades y competencias de los servidores públicos de la ESE Hospital Regional Manuela Beltrán en las diferentes áreas. Entre ellas se encuentran:

- Escuela Superior de Administración Pública – ESAP
- Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA
- Departamento Nacional de Planeación – DNP
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
- Archivo General de la Nación – AGN
- Comisión Nacional de Servicio Civil – CNSC
- Departamento Nacional de Planeación - DNP
- A.R.L. Positiva
- Caja de Compensación Familiar Comfenalco Santander
- Asociación Colombiana De Empresas Sociales del Estado y Hospitales Públicos - ACESI
- Convenio de apoyo institucional suscrito entre la Sociedad Colombiana de Anestesiología y Reanimación S.C.A.R.E.
- Convenios Docencia Servicio y Prácticas Formativas con entidades educativas

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel. El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 33 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

- Tribunal Ético de Enfermería de Santander
- Otras Instituciones de interés

Idoneidad del responsable de impartir la capacitación:

Con el fin de garantizar la idoneidad de los responsables de impartir la capacitación, se define por tema y áreas los criterios y especificaciones con los que debe contar el profesional, lo cual quedará consignado en el formato GTH-FO-09 Cronograma Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2025.

Responsabilidades y recursos:

La responsabilidad de realizar el diagnóstico, la formulación, la implementación y la evaluación del Plan Institucional de Capacitación estará bajo la responsabilidad del Proceso de Talento Humano, con el acompañamiento de la Comisión de Personal de la Institución. Con relación a los recursos autorizados por el Ordenador del Gasto corresponden a \$9.010.008 (Fuente: Presupuesto vigencia 2025 rubro capacitación código 032123-1-1) para la vigencia.

Control de inasistencia:

La implementación de controles de inasistencia, son fundamentales ya que es importante equilibrar la necesidad de monitoreo con la creación de un ambiente de aprendizaje positivo. Además, de asegurar que el talento humano comprenda la importancia de su participación y cómo contribuye a su crecimiento profesional y al éxito general de la empresa. Por lo tanto, se implementarán las siguientes actividades para disminuir la inasistencia:

- Registro de Asistencia: Llevar un registro formal de asistencia a las capacitaciones. Mediante formato institucional o sistemas electrónicos.
- Notificación Previa: El personal deberá notificar con antelación si no pueden asistir a una capacitación programada.
- Justificación de Ausencia: Requerir una justificación válida para la inasistencia, como una razón médica o una emergencia personal. Esto puede incluir la presentación de certificados médicos u otros documentos.
- Registro de Motivos de Inasistencia: Mantener un registro centralizado de los motivos de inasistencia para identificar patrones o áreas que necesiten atención adicional.

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 34 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

- Comunicación Clara: Informar de manera clara y regular a los empleados sobre las fechas, horarios y expectativas de las capacitaciones para evitar confusiones.
- Flexibilidad de Horarios: Ofrecer opciones flexibles de horarios para las capacitaciones cuando sea posible, para acomodar mejor las necesidades del talento humano.
- Comunicación por escrito por inasistencia: Se remitirá comunicación al empleado con copia a su hoja de vida una vez pasados 8 días sin justificar su inasistencia.

8.3.1. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de inducción y reinducción, como: *“procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del Empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”* y su realización se debe ejecutar con carácter obligatorio en el Plan Institucional de Capacitación.

OBJETIVO:

El programa de inducción - reinducción tiene como objetivo principal construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de las personas con la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN desde la vinculación a los cargos respectivos. Busca facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades y de servicio público y suministrarle la información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Mediante el programa de inducción - reinducción, la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN informa, instruye, socializa y hace visibles los valores institucionales, la misión visión, objetivos, procesos y procedimientos de la E.S.E., al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos, e informarles acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Son objetivos específicos del programa de inducción - reinducción:

- a) Generar sentido de pertenencia en los funcionarios de la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN.
- b) Afirmar el concepto de autonomía hospitalaria y el sentido de lo público como una responsabilidad de los servidores públicos al servicio de la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN.

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 35 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

- c) Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN y afianzar su formación ética como servidor público. Integrar a los servidores públicos en los espacios de participación y convivencia a través de las actividades culturales, lúdicas y deportivas.
- d) Informar a los servidores públicos sobre la re-orientación de la Misión Institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias o de los puestos de trabajo. Identificar las características particulares y las funciones inherentes a cada uno de los cargos, así como las redes de interdependencia.
- e) Poner en conocimiento de los servidores públicos, las normas y las decisiones adoptadas para lograr una gestión administrativa óptima.

ALCANCE:

La E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán cuenta con un Manual de Inducción y Reinducción Código (**GTH-MA-01**), este manual es de aplicación para todos los servidores públicos del Hospital. Para el talento humano que desarrolla los diferentes procesos en la E.S.E. aplica la inducción únicamente en cuanto a los contenidos mínimos excepto el sistema salarial y prestacional, ésta última inducción se realizará una vez en el mes.

RESPONSABLES:

La Comisión de Personal y el Comité de Gestión y Evaluación del Desempeño se encargarán de orientar los contenidos del programa de inducción y reinducción. El proceso de Gestión de Talento Humano, ejecutará las actividades del programa de inducción y reinducción. La inducción en el puesto de trabajo será una actividad de obligatorio cumplimiento, siendo ésta, responsabilidad del jefe funcional del empleado, de lo cual se dejará como constancia en el acta de entrega del funcionario saliente o Jefe Inmediato.

8.3.2. PROGRAMA DE INDUCCIÓN

Es el proceso dirigido a iniciar al empleado público en su integración a la cultura organizacional, durante los (2) dos meses siguientes a su vinculación, donde se orienta a fortalecer la integración del servidor a la cultura organizacional, al sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia. El aprovechamiento del programa de inducción por el empleado vinculado en período de prueba, deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

COMPONENTES:

De acuerdo con los objetivos a cumplir, existirán los siguientes componentes para este programa:

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 36 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

Inducción Misional. Se refiere a la razón de ser de la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN, y de sus servidores públicos como funcionarios al servicio de una Institución de Prestadora de Servicios de Salud. Este tipo de inducción será impartida a todos los empleados que ingresan a la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN por primera vez independientemente del tipo de vinculación y aplica para los estudiantes que ingresan a prácticas académicas en el marco de los convenios docencia servicio.

Inducción en el puesto de trabajo. En este tipo de inducción las dependencias deben prestar atención a la socialización del empleado en su sitio de trabajo y a las indicaciones técnicas básicas para el óptimo desempeño de las funciones del cargo.

La E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán cuenta con el proceso de Inducción General, el cual se realiza personalmente con cada uno de los servidores públicos. Para realizarla, el empleado dispone de (2) dos meses, periodo que incluye el desarrollo del entrenamiento en puesto de trabajo por parte del Jefe Inmediato.

Contenidos mínimos:

Para todos los casos y como mínimo, se incluirá:

1. La inducción a la historia y Plataforma Estratégica de la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN.
2. Identidad Organizacional y Código de Integridad del Servidor Público.
3. Reglamento Interno de Trabajo.
4. Manual de Funciones y Competencias Laborales.
5. La estructura organizacional de la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN.
6. Mapa de Procesos.
7. Plan Hospitalario de Emergencias.
8. Políticas y programas en materia de salud y seguridad en el trabajo, políticas y procesos de calidad, derechos y deberes en cuanto a la afiliación al sistema general de riesgos laborales y procedimientos para el manejo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
9. Política de seguridad del paciente y humanización.
10. Toma de Conciencia del Sistema de Gestión de Calidad (Política de Calidad, objetivos de calidad y mejoramiento continuo).
11. Gestión Documental – Norma fundamental. Socialización de los los lineamientos generales para la elaboración, actualización, codificación y control de los documentos del Sistema de Gestión de la Calidad de la E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán.
12. Protocolos de lavado de manos y aislamiento hospitalario.
13. Programa de Tecnovigilancia y limpieza.
14. Sistema de Gestión Ambiental.
15. Aplicación Institucional Resolución 3280 de 2018 (2-08-2018).

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 37 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

16. Estrategia Instituciones Amigas de la Mujer y la Infancia – IAMI.
17. Plan de Comunicaciones.
18. Plataforma Electrónica Institucional, Política de protección de datos y confidencialidad de la información.
19. Contratación con Empresas Administradoras de Planes de Beneficios

8.3.3. PROGRAMA REINDUCCIÓN

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de Reinducción se impartirán a todos los servidores públicos cada dos (2) años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral en la E.S.E. De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998, los programas de reinducción se desarrollarán por lo menos cada dos años o cuando se produzcan cambios institucionales.

Uno de los componentes para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación se contempla como requerimiento obligatorio de los programas de inducción y reinducción, la realización del Curso virtual Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, teniendo en cuenta lo estipulado en la Circular No 100.04-2018, expedida por Función Pública el 14 de diciembre de 2018, según la cual todas las entidades públicas del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva, de los órdenes nacional y territorial, deben incluir en sus programas de inducción y reinducción el desarrollo del mismo. Para tal fin los funcionarios de la E.S.E. podrán desarrollar los respectivos módulos de manera virtual en el sitio Web que ha dispuesto el Departamento de la Función Pública.

8.4 FASE 4: EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

La evaluación debe ocuparse fundamentalmente de los resultados del proceso, es decir, examinar cómo han variado las actitudes, el aprendizaje, el comportamiento y el desempeño individual y de cuál ha sido el impacto en el mejoramiento organizacional.

INDICADORES

Porcentaje de cumplimiento del plan de capacitaciones:

$$\frac{\text{Capacitaciones realizadas}}{\text{Número Total de capacitaciones programadas}} \times 100$$

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
		Fecha: 26-01-2023	Página: 38 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025			

Porcentaje de Inducciones y reinucciones realizados:

Número total de servidores que ejecutan el programa de inducción x 100
Número Total de servidores que ingresan al programa de inducción

9. MEJORAMIENTO CONTINUO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Se realizará seguimiento al plan de Formación y Capacitación por parte de la Comisión de Personal y el Proceso de Gestión de Talento Humano, con el fin de establecer las diferentes propuestas de mejoramiento y ajustes al plan. Se reunirán una vez durante el mes de noviembre de cada año para establecer el alcance, impacto y logro del plan ejecutado en la actual vigencia, analizando los indicadores establecidos, de igual forma se tomarán en cuenta las necesidades de formación y capacitación para cada una de las áreas y se establecerán fechas para cada una de las actividades de formación y capacitación a realizar; elaborando el cronograma respectivo de acuerdo a lo evidenciado en mesas de trabajo generales y/o particulares o individuales realizadas en cada servicio proyectando las actividades para el siguiente año.

Para verificar la realización de cada uno de los Ítems que se encuentran en el cronograma de actividades de Formación y Capacitación, se llevará a cabo una verificación, seguimiento y control de la fecha, cumplimiento de objetivo y asistentes.

Evaluación del aprendizaje:

La capacitación en las entidades públicas y las organizaciones en general, debe estar orientada al cumplimiento de los objetivos de la organización. La meta final de toda capacitación es desarrollar al máximo las habilidades del personal de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente. El propósito de la evaluación es determinar si los objetivos y contenidos de los cursos de capacitación responden o no a la misión y necesidades diarias de cada área y si se están alcanzando los objetivos de la manera más efectiva y económica, y no, qué cambios se deberían efectuar. Por esto se plantean dos indicadores así:

De contenido: En donde se midan aspectos como: satisfacción con contenidos, logística, capacitador o formador, métodos de formación, etc. Para lo cual se diseñara un Formato de Evaluación y se aplicará a todas las capacitaciones programadas.

 E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 5
	Fecha: 26-01-2023	Página: 39 de 39
PLAN DE CAPACITACION 2025		

De conocimiento: Para las actividades de formación presenciales se realizan una medición a los asistentes, para lo cual se diseñará un Formato por medio de una Evaluación de Impacto y Conocimiento y se aplicará a todas las capacitaciones programadas al 10% de los asistentes, lo anterior aplica para capacitaciones internas, para las capacitaciones externas se generará un certificado de asistencia /o participación cuando aplique.

De eficacia: Para las actividades de formación se definirán los mecanismos de medición de la eficacia de la capacitación la cual quedará registrada en el formato GTH-FO-01 Ficha Técnica de Capacitación, y el GTH-FO-09 Cronograma Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2025.

REGISTROS

Código	Nombre	Almacenamiento	Responsable del archivo	Criterios de recuperación	Tiempo de retención
GTH-FO-09	Registro Cronograma PIC 2025				

HISTORIA DE LAS VERSIONES

Versión #	Descripción del cambio	Aprobado	Fecha
01	Elaboración	SI	22-02-2019
02	Actualización vigencia 2020	SI	28-01-2020
03	Actualización vigencia 2021	SI	27-01-2021
04	Actualización vigencia 2022	SI	27-01-2022
05	Actualización vigencia 2023	SI	26-01-2023