	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			

Elaborado por:

JENNY JOHANA CELIS RIVERA


Profesional Universitario Talento Humano

Revisado por:

COMITÉ DE EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE DESEMPEÑO


Aprobado por:

COMITÉ DE EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE DESEMPEÑO


	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO CONCEPTUAL	5
2. LINEAMIENTOS BASADOS EN EL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS	13
2.1 CONCEPTUALES	13
2.2 PEDAGÓGICOS	14
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	16
4.1 Eje 1: Gobernanza para la paz	16
4.2 Eje 2: Gestión del conocimiento	17
4.3 Eje 3: Creación de valor público.	17
5. MARCO NORMATIVO	18
6. OBJETIVO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	20
7. BENEFICIARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC – 2020 ...	21
8. METODOLOGÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	23
8.1 FASE 1: DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	23
8.2 FASE 2: FORMULACIÓN DE TEMAS Y ACOMPAÑAMIENTO PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC	24
8.3 FASE 3: EJECUCIÓN DEL PIC 2020	26
8.3.1. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL	28
8.3.2. PROGRAMA DE INDUCCIÓN	30
8.3.3. PROGRAMA REINDUCCIÓN	31
8.4 FASE 4: EVALUACIÓN DEL PIC 2020	31
9. MEJORAMIENTO CONTINUO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	32

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			

REGISTROS	33
HISTORIA DE LAS VERSIONES	33


	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			

INTRODUCCIÓN

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 - PNFC para el Desarrollo y la profesionalización del servidor público 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 2020, 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, la cual incluye 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, el Plan de Desarrollo Institucional de E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán 2017 – 2020, 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.

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 regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en el direccionamiento estratégico de la Institución adoptado mediante la Resolución No. 284 del 30 de octubre de 2018.

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			

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 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.

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			

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).

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

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			

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.

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

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			

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.

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			

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.

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			

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, 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:

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			

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

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			


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 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: 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. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			

Dimensión del Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Dimensión del Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

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.

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			

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.

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.

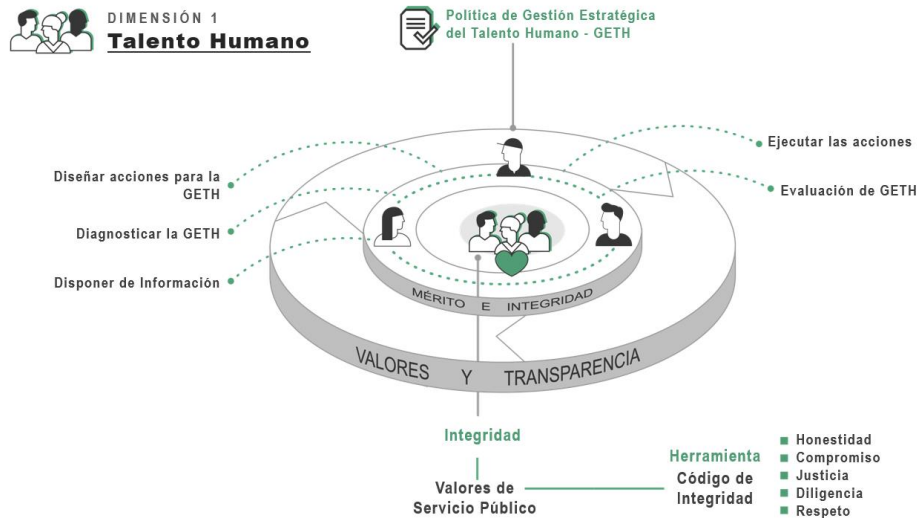
El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado, lo cual se materializa en la Unidad, mediante la creación de espacios de trabajo que promueven el análisis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

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

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



	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			



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, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.



Fuente: Función Pública, 2017, tomando como base el Decreto Ley 1567 de 1998

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			

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




Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación

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 tres ejes, permitiendo así parametrizar conceptos en la gestión pública así:

4.1 Eje 1: Gobernanza para la paz

Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado. De igual manera, se puede definir como el proceso de toma de decisiones y el proceso por el que éstas son implementadas. La importancia de la gobernanza gira en torno a los actores que están involucrados en el proceso de toma de decisiones y en su implementación, así como a las estructuras que se han preparado para poder implementar las decisiones (UN ESCAP, 2013).

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			

En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos. Además, se busca generar sinergias en los diferentes modelos de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Finalmente, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos. En este sentido, la capacitación de los servidores públicos girará alrededor de los siguientes aspectos:


- Incluir aspectos pedagógicos para la difusión sobre el acuerdo de paz y su implementación.
- Desarrollar acciones de promoción y divulgación para los servidores públicos sobre ética de lo público, cultura democrática y de la legalidad.

4.2 Eje 2: Gestión del conocimiento

Responde a la necesidad desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno. La Gestión del Conocimiento tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La incorporación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales. Este eje temático propende por el diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo. En este sentido, la capacitación de los servidores públicos girará alrededor de los siguientes aspectos:

- La capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistémicamente datos e información sobre valores fundamentales para la Entidad.
- La manera de afrontar la combinación del uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales acumulados (se enfatiza en las destrezas de pensamiento, en la búsqueda activa de conocimiento por internet, en las comunidades de prácticas, entre otros).
- Cambio gradual de la cultura en la entidad y del sector público hacia una cultura del conocimiento institucional.

4.3 Eje 3: Creación de valor público.

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			


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. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública. Este eje temático propende por el diseño de procesos de capacitación enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento para la creación de valor, especialmente cuando se refiere al comportamiento y capacidades de las personas, es decir, las competencias laborales que deben definirse en todo sistema de empleo. En consecuencia, la capacitación de los servidores públicos con miras a contribuir a la creación de valor público, giran alrededor de los siguientes aspectos:

- Desarrollar acciones de promoción y divulgación para los servidores públicos sobre buenas prácticas para la participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- Promover estrategias para aumentar la comprensión de los modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés.

Teniendo en cuenta los ejes priorizados según el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo 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*

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			

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.
- 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

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			

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.

- 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”.

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

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			

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.
2. Apoyar el proceso de mejoramiento continuo de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, mediante cumplimiento del PIC 2020.
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.
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 – 2020

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, dado que no tienen la calidad de

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			


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 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 de lo anterior, 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. Allegar 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:

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			

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.
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 del análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, cuyos insumos fueron: planes de mejoramiento, Plan de Desarrollo 2017 -2010 “Unidos por la Salud”, necesidades de la Alta Dirección y encuestas, 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 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.

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:

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			

- Plan de Desarrollo 2017 – 2020 de la Gerencia “Unidos por la Salud”: Se identificaron las necesidades institucionales de conocimientos, habilidades y actitudes del personal que se consideran necesarias para lograr un mejor desempeño de la Institución, contempladas en el Plan de Desarrollo 2017 – 2020 de la Gerencia “Unidos por la Salud”.
- 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 Auditoría 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.


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 contemplaron las actividades derivadas del autodiagnóstico de gestión del MIPG y los aspectos que se deben fortalecer e incluir en la planeación institucional. 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

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

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			

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:

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SGSST)
Clima organizacional y Relaciones Humanas e interpersonales
Comunicación asertiva
Trabajo en Equipo
Manejo efectivo del estrés
Servicio al cliente interno y externo (inducción y reinducción)
Humanización en los servicios de salud
Gestión Ambiental
Gestión Financiera
Gestión de Control y mejora continua - Auditoría y Control Interno
Seguridad Informática
Protocolos y Guías de manejo del área asistencial
Sistema de Gestión de Calidad
Sistema de Información y atención al ciudadano
Seguridad del Paciente
Ética del Servidor Público
Responsabilidad médica
Contratación Pública
Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Los demás temas de capacitación se pueden consultar en el cronograma anual de Formación y Capacitación. GTH-FO-09 Cronograma PIC 2020 y PIC Extraordinario.

Aspectos Básicos:

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			


- 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 frecen, 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.

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 2020

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 PIC, 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.

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			

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 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 2020 a Diciembre 2020).
- 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.

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 solicitara 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:

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			

- 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.
- Caja de Compensación Familiar
- 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.
- Otras Instituciones de interés.

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 \$5.399.347 (Fuente: Presupuesto vigencia 2020 rubro capacitación código 032123-1-1) para la vigencia.

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

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			

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.
- 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.

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			

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:

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

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			


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. Protocolos de lavado de manos y aislamiento hospitalario
12. Programa de Tecnovigilancia y limpieza
13. Sistema de Gestión Ambiental.
14. Aplicación Institucional Resolución No. 3280 de 2018 (2-08-2018). Líder Proceso Salud Pública.
15. Plataforma Electrónica Institucional, Política de protección de datos y confidencialidad de la información.

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 una vez al año, 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 PIC 2020 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 PIC 2020

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			

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:

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

Porcentaje de Inducciones y reintucciones realizados:

$$\frac{\text{Número total de servidores que ejecutan el programa de inducción y reintucción}}{\text{Número Total de servidores que ingresan al programa de inducción y reintucción}} \times 100$$


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

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-04	Versión: 02
		Fecha: 28/01/2020	Página:
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020			

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.

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.

REGISTROS

Código	Nombre	Almacenamiento	Responsable del archivo	Criterios de recuperación	Tiempo de retención
GTH-FO-09	Registro Cronograma PIC 2020				

HISTORIA DE LAS VERSIONES

Versión #	Descripción del cambio	Aprobado	Fecha
01	Elaboración	SI	22-02-2019
02	Actualización vigencia 2020	SI	28-01-2020