



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

2024

	Plan	Código	PL_07_DI
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión	04
		Fecha	Enero 2024

CONTENIDO

1. JUSTIFICACIÓN.....	3
2. ENFOQUE DIFERENCIAL.....	3
3. OBJETIVO GENERAL	3
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
5. RESPONSABLE(S) DEL PLAN.....	4
6. DEFINICIONES.....	4
7. META.....	5
8. DESARROLLO DEL PLAN	5
8.1. DESCRIPCIÓN.....	5
8.2. PROGRAMACIÓN DE ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES	5
9. PRESUPUESTO.....	8
10. EVALUACIÓN	8
11. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	9
12. CONTROL DE DIVULGACIÓN	10
13. CONTROL DE CAMBIOS	10
14. ANEXOS	11

	Plan	Código	PL_07_DI
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión	04
		Fecha	Enero 2024

1. JUSTIFICACIÓN

La capacitación es presentada como movilizadora de cambios institucionales, donde la capacidad de innovar, retener y transferir conocimientos, así como la optimización de recursos y maximización de beneficios de forma eficiente y transparente, son los principales propósitos. Igualmente, el aprendizaje organizacional, el uso de metodologías pedagógicas diferentes y la adopción de mecanismos de seguimiento y evaluación, son aportes del nuevo esquema.

El Plan Institucional de Capacitación, tiene como principal insumo las políticas de gestión y desempeño incorporadas en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, actualizado mediante el Decreto 1499 de 2017 y de obligatorio cumplimiento para todas las entidades territoriales. El desarrollo de la E.S.E se hará paralelamente con el desarrollo de los componentes de habilidades y conocimientos y del potencial humano a través de procesos de formación, capacitación y fortalecimiento de la cultura organizacional institucional.

Todo esto se logrará a través del uso del recurso humano tanto interno como externo de la institución, además de utilizar la tecnología como un aliado por medio de una plataforma virtual que le facilitará a todos los funcionarios un acceso fácil y rápido del material disponible para las capacitaciones he información en general. Este Plan Institucional de Capacitación vigencia 2024 es una herramienta que busca optimizar las calidades del talento humano en el ejercicio de sus funciones.

2. ENFOQUE DIFERENCIAL

El principio de enfoque diferencial reconoce que hay poblaciones con características particulares debido a su edad, género, raza, etnia, condición de discapacidad y víctimas de la violencia para las cuales el SGSSS ofrecerá especiales garantías y esfuerzos encaminados a la eliminación de situaciones de discriminación y marginación. Para lo que la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí implementa el manual "Atención en salud con enfoque diferencial" MN-04-AT.

3. OBJETIVO GENERAL

Definir los lineamientos que deben orientar la formación y capacitación de los colaboradores de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí, a fin de mejorar la calidad en la prestación de los servicios, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, garantizando el fortalecimiento de las competencias y la gestión de la capacitación bajo el enfoque de aprendizaje en equipo y la gestión del conocimiento, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar acciones de formación, inducción, y reinducciones necesarias para el servidor público de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí.

	Plan	Código	PL_07_DI
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión	04
		Fecha	Enero 2024

- Propiciar la cultura de la calidad en la prestación de los servicios, enfocadas en la Seguridad del paciente.
- Elevar los niveles de satisfacción de los funcionarios en los puestos de trabajo.
- Promover la comunicación organizacional en cada una de las áreas de la E.S.E
- Apoyar el proceso de mejoramiento continuo, como forma de trabajo, garantizando la capacitación programada en los temas que permitan mantener el mejoramiento continuo de la calidad.
- Fomentar el desarrollo integral de los colaboradores con la generación del conocimiento que permita una mayor adherencia a los procesos y procedimientos propios de la E.S.E.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- Contribuir al mejoramiento del desempeño laboral de los servidores de la E.S.E.

5. RESPONSABLE(S) DEL PLAN

El responsable del plan es el líder de Talento Humano de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí o quien haga sus veces; en colaboración con los coordinadores o líderes de procesos quienes deben programar a su equipo de trabajo para la asistencia a las capacitaciones programadas.

6. DEFINICIONES

Acciones de formación: Actividades de capacitación del talento humano autorizado para ejercer una ocupación, profesión o especialidad, dirigidas a adquirir, fortalecer o actualizar los conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes, para su actuación idónea en cada uno de los servicios de salud que sean ofertados.

Competencia: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

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

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.

	Plan	Código	PL_07_DI
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión	04
		Fecha	Enero 2024

Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano): Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales diferente al sistema de niveles y grados establecidos por la Ley General de Educación. (Ley 115,1994, art. 36, modificado por art. 1 de la Ley 1064 de 2006).

Educación Informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (ley 115/1994).

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).

7. META

Cumplir el 90% de las capacitaciones programadas en este plan de trabajo anual para la vigencia 2023.

8. DESARROLLO DEL PLAN

8.1. DESCRIPCIÓN

Las actividades planteadas en el presente plan corresponden a las que se realizarán durante la vigencia 2024.

La vigencia de las acciones de formación será de tres (3) años contados a partir de su realización, exceptuando las que tengan una vigencia estipulada en la norma.

La asistencia a estas acciones de formación se podrá evidenciar con los certificados, listas de asistencia, fotografías y demás medios probatorios que se puedan emplear.

8.2. PROGRAMACIÓN DE ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	PLAZOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
Fase de diagnóstico	Realizar análisis a los siguientes instrumentos: <ul style="list-style-type: none"> La encuesta de necesidades de capacitación realizada por el área de Talento 	Líder de talento humano	Enero	Registro de necesidad de talento humano. Planes de mejoramiento.

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	PLAZOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	<p>Humano a las áreas de la ESE.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consolidación de los planes de mejoramiento individual, producto de la evaluación del desempeño anual. • Resultados del Plan Institucional de Capacitación 2023. 			<p>Acciones de formación continua 2024</p>
<p>Fase de programación</p>	<p>Tener en cuenta el presupuesto para la ejecución del plan durante la vigencia 2024.</p> <p>Elaborar ficha técnica de cada capacitación a ejecutar; en esta ficha técnica se debe relacionar nombre de la capacitación, contenido, modalidad de capacitación, duración, lugar, hora y nombre del capacitador.</p> <p>Tener una base de datos vigente de las ofertas de personas naturales y jurídicas de calidad académica para capacitar en las áreas temáticas definidas SENA</p>	<p>Líder de talento humano.</p> <p>Auxiliar de talento humano.</p>	<p>Enero</p>	<p>Base de datos</p>

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	PLAZOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	<p>Universidades con las cuales se tiene convenio docencia servicio Caja de compensación familiar Administradora de Riesgos Laborales Entidades particulares y públicas. Crear la red de formadores que, desde sus particularidades y conocimientos adquiridos a lo largo de su experiencia, pueden indicar líneas de formación y dar pautas al interior de la institución.</p>			
<p>Promover la provisión definitiva de los cargos vacantes.</p>	<p>Ejecutar directamente el cronograma y temas a desarrollar presentados en los registros de necesidad. Evaluar, con el fin de valorar la pertinencia del tema, las capacidades del expositor o expositores, la metodología y el aprendizaje del tema. Evaluar el impacto de cada capacitación</p>	<p>Líder de talento humano. Auxiliar de talento humano. Líderes y/o coordinadores de procesos</p>	<p>Enero a diciembre</p>	<p>Acciones de formación continua</p>

	Plan	Código	PL_07_DI
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión	04
		Fecha	Enero 2024

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	PLAZOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	con el objetivo de visualizar las fortalezas y debilidades de cada curso de capacitación, de manera que los servidores beneficiados, tengan la oportunidad de pronunciarse sobre el desarrollo de esta y que ello le sirva a la ESE, para corregir las debilidades encontradas.			

9. PRESUPUESTO

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Capacitaciones	15	\$2.666.667	\$40.000.000
TOTAL			\$40.000.000

Nota: Para este plan el presupuesto no se puede desagregar, ya que se busca en lo posible que por medio de convenios las capacitaciones no tengan costo o se realicen descuentos.

10. EVALUACIÓN

INDICADOR	FÓRMULA	META	FRECUENCIA
Cumplimiento	$\frac{\text{N. Capacitaciones realizadas en el trimestre}}{\text{N. Capacitaciones programadas en el trimestre}} \times 100$	90%	Trimestral
Eficacia	Será el resultado de la realización de las acciones de formación por parte del 90% de los clientes internos convocados. 90% de realización	90%	Trimestral

	Plan	Código	PL_07_DI
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión	04
		Fecha	Enero 2024

INDICADOR	FÓRMULA	META	FRECUENCIA
Efectividad	Será el resultado de evidenciar que la transferencia de conocimientos se apropió por cada cliente interno y que se demuestran estos aprendizajes en la evaluación de conocimientos. Más del 70% de los participantes, aprueba la evaluación	70%	Trimestral

11. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

CÓDIGO	NOMBRE
PL_02_GH-1	Plan anual de capacitaciones 2022
Decreto Ley 1567 de 1998,	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para Empleados del Estado
Ley 909 de 2005	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
Decreto reglamentario 1227 de 2005	Por medio del cual se reglamenta el decreto ley 1567 de 1998.
Decreto 2539 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales aplican los decretos ley 770 y 785 de 2005.
Ley 1064 de 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 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de la Función Pública.
	Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC.
Resolución 390 de 2017	Por el cual se actualiza el Plan de Formación y Capacitación 2017 - 2027.
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.

	Plan	Código	PL_07_DI
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión	04
		Fecha	Enero 2024

CÓDIGO	NOMBRE
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.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las Competencias Laborales generales para los Empleos Públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Resolución 3100 de 2019	Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud.
Ley 1960 de 2019	Artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”
PL_02_GH-1	Plan anual de capacitaciones 2023

12. CONTROL DE DIVULGACIÓN

PROCESO- SERVICIO/ÁREA	CARGOS(S) A LOS QUE SE SOCIALIZA
Todas las áreas, procesos y/o servicios	Gerencia, subgerencia general, subgerencia salud y coordinadores y/o líderes de área

13. CONTROL DE CAMBIOS

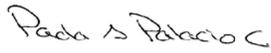
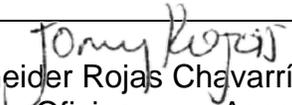
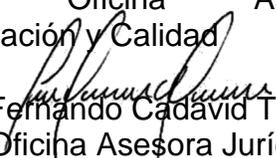
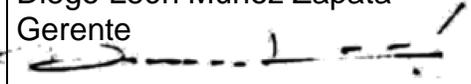
FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	SOLICITANTE
2022-01-20	1	Dentro de la etapa de programación se crea al interior de la ESE una red de formadores internos.	Paola Andrea Palacio Colorado Líder Talento Humano
2022-05-20	2	Incluir la periodicidad de actualización de conocimientos	Planeación y Calidad
2023-01-30	3	Actualización Plan vigencia 2023	Paola Andrea Palacio Colorado Líder Talento Humano

	Plan	Código	PL_07_DI
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión	04
		Fecha	Enero 2024

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	SOLICITANTE
2024-01-22	4	Actualización Plan vigencia 2024	Paola Andrea Palacio Colorado Líder Talento Humano

14. ANEXOS

CÓDIGO	NOMBRE
Anexo 1	Temáticas por dimensión de competencia
FT_34_TH	Cronograma Acciones de formación continua

Elaboró/actualizó: Paola Andrea Palacio Colorado Líder Talento Humano 	Revisó:  Jony Sneider Rojas Chavarria Jefe Oficina Asesora Planeación y Calidad  Luis Fernando Cadavid Tejada Jefe Oficina Asesora Jurídica	Aprobó: Diego León Muñoz Zapata Gerente 
Firma:	Firma:	Firma:
Fecha: 2024-01-22	Fecha: 2024-01-23	Fecha: 2024-01-24

	Plan	Código	PL_07_DI
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión	04
		Fecha	Enero 2024

ANEXO 1 TEMÁTICAS POR DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS

Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Gobernanza para La Paz:	Ser	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades comunicativas y de relacionamiento. • Creatividad y adaptación. • Vocación de servicio. • Convivencia y reconocimiento de la diversidad. • Ética y transparencia en la gestión pública. • Inteligencia emocional.
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos y protección de DDHH. • Mecanismos de participación ciudadana. • Resolución de conflictos. • Optimización de recursos disponibles. • No estigmatización, no discriminación.
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos Humanos. • Principios y fines del Estado. • Enfoque de derechos. • Dimensionamiento geográfico y especial. • Planeación y gestión de los recursos naturales.
Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las Organizaciones.	Ser	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación al servicio. • Innovación y experimentación • Flexibilidad y adaptación al cambio • Trabajo en equipo • Gestión por resultados • Formas de interacción
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de datos • Gestión de aprendizaje institucional • Gestión contractual • Planificación y organización • Gestión de la información • Mecanismos para la medición del desempeño institucional • Empatía
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio cultural • Modelos basados en el trabajo en equipo • Generación y promoción del conocimiento • Estrategias de desarrollo • Diversidad de canales de comunicación • Incremento del capital intelectual • Procesamiento de datos o información

	Plan	Código	PL_07_DI
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión	04
		Fecha	Enero 2024

Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
		<ul style="list-style-type: none"> • Orientación a la calidad • Innovación • Razonamiento matemático • Manejos de información geográfica
Valor Publico: Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando La oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.	Ser	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio al ciudadano. • Calidad del servicio. • Desarrollo humano. • Liderazgo. • Proactividad. • Orientación al resultado.
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia estratégica. • Gerencia financiera. • Gestión y desarrollo del talento humano. • Promoción de liderazgo. • Flujo de la información de manera pública. • Fortalecer la legitimidad.
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> • Consecución de recursos. • Gestión presupuestal. • Desarrollo organizacional. • Logro de metas y propósitos organizacionales. • Solución de problemas. • Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos. • Derechos políticos y electorales. • Rol del servidor público en la generación de valor público. • Orientación estratégica. • Empoderamiento.