

INTRODUCCION

El Decreto 1083 de 2015, establece el deber que tiene cada entidad de planear, ejecutar y hacer un seguimiento al Plan Institucional de Capacitación por lo cual El Hospital San Roque ESE, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores del Hospital por medio de los programas de aprendizaje organizacional (inducción, entrenamiento y capacitación) en concordancia a la priorización de las necesidades de aprendizaje organizacional.

La actualización de los lineamientos de la Política de empleo público en lo referente a Capacitación, en la Adopción de un Nuevo Plan de Nacional de Formación y Capacitación denominado Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos, mediante la Resolución 390 del 30 de mayo de 2017, definió un nuevo modelo a fin de gestionar las capacidades de los servidores incorporando elementos nuevos de contenido y estrategias orientadas al aprendizaje organizacional en el sector público.

Este marco normativo implica el fortalecimiento de las capacidades institucionales del Hospital San Roque ESE, para que se puedan fortalecer las capacidades de los servidores públicos; ofertando así programas de aprendizaje mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento.

De conformidad al decreto 1499 de 2017 Modelo Integrado de Planeación y Gestión ; en especial los objetivos 1, 2 y 3 , El Hospital San Roque ESE se construye el presente programa de aprendizaje atendiendo a las necesidades de aprendizaje a nivel Organizacional e individual que conlleven al cumplimiento efectivo de las metas estratégicas Institucionales .

En el entendido que, el aprendizaje Organizacional es un proceso dinámico y continuo de adquisición de conocimiento habilidades, valores y actitudes mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia, es preciso que se aproveche al máximo los recursos que ofrecen las entidades, trasformando así la información en conocimiento integrando posteriormente al talento humano mediante programas de aprendizaje como capacitaciones,, entrenamiento, Inducción (Reinducción) incrementa las capacidades desarrollando las competencias .

Acorde con lo anterior el aprendizaje Organizacional vincula las necesidades organizacionales de aprendizaje a partir de planes estratégicos con las competencias laborales y el desarrollo de capacidades necesarias en los servidores públicos para el cumplimiento de su labor, contribuyendo de igual manera a la generación de valor público en la gestión del talento humano.

Adicional a lo expuesto y en aras de obtener mejores resultados, la Institución debe contar con: 1. El compromiso y la influencia de los líderes y directivos 2. Una organización flexible que le dé fluidez a la comunicación, la información y al diálogo continuo 3. Una alta disposición para aprender de parte de los equipos de trabajo y los servidores 4. Fomentar una cultura de aprendizaje continuo 5. Aprender a identificar fallas en la gestión y las necesidades de aprendizaje 6. Mecanismos de Control. (Tomado de guía metodológica para la implementación del plan Nacional de Formación y Capacitación).

Dentro de los beneficios de la implementación de este nuevo paradigma de aprendizaje organizacional al interior del Hospital San Roque ESE, encontramos la oportunidad de crecimiento del talento humano de diferentes temáticas y teorías de aprendizaje generado así al fomento del cambio cultural y el fortalecimiento organizacional e institucional.

Este plan de capacitaciones establece los mecanismos para la valoración y el desarrollo de competencias; involucrando el diseño Institucional como ruta metodológica en la preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de programas y ambientes de aprendizaje, es decir en el diseño de programas de aprendizaje (Inducción, entrenamiento y capacitación) que constituye la ruta del crecimiento de la planeación estratégica del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

En la optimización de los recursos frente a los entornos restrictivos tanto normativamente como fiscalmente, el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) es otra de las características del aprendizaje organizacional, las cuales se interiorizarán en el presente Plan Institucional de Capacitación con el fin de que más personas en El Hospital San Roque ESE, tengan acceso con la misma inversión de recursos.

De acuerdo con lo estipulado en la Ley 1567 de 1998 la capacitación deberá regirse por los principios de:

- 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 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.

En este orden de ideas, El Hospital San Roque ESE, acogiéndose al mandamiento normativo de desarrollar anualmente el Plan de Capacitación con observancia de las competencias del personal a su cargo, ha dispuesto la recopilación de las necesidades de capacitación a través de la información suministrada por cada uno de los coordinadores de los servicios y los evaluadores de desempeño de los funcionarios de Carrera Administrativa y las recomendaciones de la oficina de Calidad, Control Interno, Salud Ocupacional, comité de Bienestar Social y Comisión de Personal. Se ha elaborado el presente documento que permita delinear su desarrollo a nivel institucional.

1. OBJETIVOS

a) Objetivo general

Involucrar el diseño institucional (ID) en la preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de programas de aprendizaje (inducción, entrenamiento y capacitación), que constituyen la ruta de crecimiento de la planeación estratégica del Talento Humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

b) Objetivos específicos

- Fortalecer la generación de conocimiento y habilidades del talento humano al servicio de la entidad, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida y el sentido de pertenencia institucional, así como al cumplimiento de la misión y visión del Hospital San Roque ESE.
- Consolidar y analizar las Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO) para la Priorización de Recursos.
- Implementar las orientaciones conceptuales, metodológicas, pedagógicas, temáticas y estrategias en el diseño, elaboración, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de los programas de aprendizaje organizacional (Inducción -Reinducción, entrenamiento y Capacitación) del Plan Institucional de Capacitación 2026.
- Contribuir al mejoramiento Institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores públicos.
- Incentivar el aprendizaje en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

2. ALCANCE

La Ley 115 de 1994 y el Decreto Ley 1567 de 1998 establece, que los programas de aprendizaje que ofrece las Entidades públicas se enmarcan en la educación informal

(no educación formal) y la educación para el trabajo y el desarrollo humano, orientados a la ampliación de conocimientos y habilidades que permitan un desempeño óptimo en el puesto de trabajo; cerrando así brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tenga el servidor y las capacidades puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

En atención a lo anterior y de conformidad al diagnóstico de necesidades de aprendizaje y el conjunto de criterios de conocimientos y habilidades que el servidor público debe tener luego de haber cursado algún programa de aprendizaje (inducción, entrenamiento, capacitación) del Hospital San Roque ESE, el alcance del programa de aprendizaje Institucional es el de contribuir al logro de los objetivos y metas Institucionales de manera efectiva y en orientación a todas las personas que están involucradas en la consecución de los mismos de manera directa o indirecta.

Es precisamente la Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación establece la importancia de incluir a todas las personas en los diferentes procesos de aprendizaje con el objeto de contribuir a un mejor desempeño individual y organizacional.

3. CONTENIDO

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS (POLÍTICA DE FORMACIÓN)

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”.

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.

LINEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL - PLAN DE CAPACITACIÓN A MIPG

EJES TEMÁTICOS:

1. Gobernanza para la Paz
2. Creación de valor público
3. Gestión del conocimiento

LÍNEAS PROGRAMÁTICAS:

1. Gestión del cambio – cultura organizacional: Afrontar con eficiencia los nuevos retos.
2. Institucionalidad para la paz: Modernización institucional - (Gobernanza para la Paz)
3. Gestión de la Información: Sistemas de información modernos, tecnificados, estadísticas, información prospectiva y prescriptiva - (Creación de valor público)
4. Gerencia de proyectos, Enfoque sistemático: PMI, indicadores, mediciones, administración riesgos. (Creación de valor público)
5. Servicio al Ciudadano: trato diferencial, aceptación, comunicación, situaciones difíciles, canales,

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El Hospital San Roque ESE, a través de su PIC, busca contribuir al mejoramiento institucional por medio de la planeación, implementación, seguimiento y control de las actividades de formación y capacitación para los servidores de la Entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, para de esta manera, contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

En ese orden de ideas, el PIC 2026 se desarrolla por medio de los Programas de Inducción- Reinducción. Entrenamiento y capacitación “Fortaleciendo nuestro conocimiento”-

4. METODOLOGIA DE LA FORMULACIÓN

Para formular el Plan Institucional de Capacitación 2026 se utilizaron diferentes herramientas y llevaron a cabo distintas actividades, para abarcar las verdaderas necesidades de formación que actualmente tiene El Hospital San Roque ESE.

Herramientas de Recolección de Información

Las fuentes de información que permitieron establecer las principales necesidades de capacitación fueron: los resultados de la detección de necesidades realizada por los jefes de cada área, la información aportada por la Oficina de Control Interno, encuesta de bienestar social y las exigidas por la normatividad vigente.

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño solicitó a los líderes y coordinadores de los procesos los temas importantes, con el fin de realizar con éstos la identificación de necesidades de aprendizaje por área para el cumplimiento eficaz de los objetivos de esta, permitiendo orientar el proceso, la estructuración y desarrollo de los Programas de Aprendizaje (inducción, entrenamiento y capacitación).

Consulta General

Como parte de la formulación del Plan Institucional de Formación y Capacitación 2026, el Jefe de Talento Humano de acuerdo con las necesidades de formación identificadas por los jefes, llevo a cabo la revisión y recolección de las

necesidades de aprendizaje individual de los servidores (conocimientos, habilidades y actitudes que requieren para el desempeño de su cargo) y las de obligatoriedad normativa con la participación del Comité de Bienestar Social.

Divulgación y sensibilización

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2026, se realizará el despliegue del mismo en el aula virtual, con el fin de lograr la adherencia y participación de todos los funcionarios, colaboradores y contratistas del Hospital San Roque ESE.

6. **ESTRATEGIA DEL COMPONENTE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

Con base en el Plan Institucional de Capacitación, la estrategia se enfoca en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la institución, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Por lo cual, el presente Plan pretende abarcar el mayor número de funcionarios, colaboradores y contratistas del Hospital San Roque ESE, considerando las metas institucionales para el año 2026, por lo que se proyectan jornadas de capacitación de forma presencial y virtual cumpliendo con todos los protocolos y normas de bioseguridad.

PROGRAMA DE INDUCCION

Proceso mediante el cual se introduce al empleado o contratista en la cultura organizacional; el programa de inducción supone el cumplimiento de las siguientes etapas:

Primera Etapa: RECEPCIÓN Y BIENVENIDA.

Tiene como finalidad el recibimiento de los nuevos trabajadores, dándoles la bienvenida a la E.S.E. por parte de Recursos Humanos.

Segunda Etapa: INTRODUCCION A LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO.

En esta etapa se suministra al nuevo trabajador información general de la organización, para así facilitar su integración.

Tercera Etapa: ADOPCIÓN DE FUNCIONES Y/O TAREAS.

Etapa en la que se indaga y prepara al trabajador para afrontar las tareas que debe realizar, se le integra a su equipo de trabajo, se ensayan las operaciones y se estimula su participación.

Cuarta Etapa: EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL.

En esta fase se evalúan los resultados obtenidos, con ella se garantiza el desarrollo adecuado del programa de Inducción, se retroalimenta y se realizan los ajustes y correctivos.

El eje central del proceso de inducción es la identificación del área al cual se vinculará el trabajador, para la explicación al detalle de cada una de las políticas, planes, programas, protocolos y tareas que este deba adoptar para su desempeño acorde con la cultura organizacional del Hospital San Roque ESE establecidos en el Manual de inducción y reinducción aprobado para la ESE.

Estos procesos de inducción serán coordinados y orientados por la oficina de Talento Humano, y en ellos participará el responsable del área donde se vaya a desempeñar el servidor, así como el equipo de trabajo que la integre.

PROGRAMA DE REINDUCCION

Proceso dirigido a reorientar la integración del empleado o contratista a la Cultura Organizacional de la E.S.E. en virtud de los cambios producidos y son impartidos a todo el personal de manera cíclica a fin de afianzar la cultura organizacional. Los Programas de Reinducción deberán contener actualización y retroalimentación así como contemplar las sesiones requeridas conforme a la disponibilidad de los cuadros de turnos y en temas relacionados con:

Inhabilidades e incompatibilidades
Actualización Normativa Anti-Corrupción
Administración del Riesgo y Autocontrol
Actualización Normativa del Sector Salud

Actualización en Servicio al Cliente y Calidad

5. MODALIDADES DE INDUCCION Y REINDUCCION

INDUCCIÓN GENERAL – VIRTUAL

Se realiza mediante el aula virtual en el cual se encuentran la presentación de información general de la institución.

6. EVALUACIÓN

Se realiza un pretest con un número determinado de preguntas y por un posttest con un banco de preguntas de acuerdo con el perfil y tema, de las cuales deberá tener correctas sobre el 80% y así garantizar que conoce y domina el tema tratado. Los temas que al ponderar menos del 80%, serán fortalecidos dentro del aula virtual.

EVIDENCIAS

Se tendrán en cuenta el listado de asistencia, material audiovisual utilizado, test y post diligenciado y el informe mensual de cumplimiento individualizado por quien participe dentro del aula virtual.

7. PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION - PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO Y CAPACITACIÓN

Mediante la optimización de los recursos tecnológicos meet, y presencialidad donde se organizará el plan de capacitaciones así:

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

Planeación Estratégica y políticas institucionales

Gestión estratégica de Talento Humano

Inducción en Seguridad Social y Salud en el Trabajo

Sistema obligatorio de Garantía para la Calidad

Sistema de Información y Atención al Usuario Gestión de innovación

PROCESOS MISIONALES

Urgencias
Hospitalización
Partos
Consulta Externa
Referencia y Contra referencia
Ayudas Diagnósticas
Apoyo Terapéutico
Transporte Asistencial
básico

PROCESOS DE APOYO

Gestión Jurídica (Contratación y defensa judicial)
Gestión administrativa y Financiera
Gestión en ambiente Físicos (Mantenimiento hospitalario, Bioseguridad, Compras y Suministros, Farmacia)
Sistema de tecnologías de información y comunicación
Seguridad del sistema de información, producción de documentos y Manejo de Información

EVALUACION Y CONTROL

Inducción en Control Interno
Inducción en el Programa de Auditoria para el Mejoramiento de la Calidad - PAMEC

De igual manera se encuentra caracterizado, socializado e implementado el proceso de inducción- Reinducción e Inducción Especifica a fin de asignar clave y usuario a los servidores públicos, contratistas, personas jurídicas y /o estudiantes de los diferentes Convenios Docencia Servicio que ingresan a la Institución.

8. DISEÑO Y APLICACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE, INDUCCION, ENTRENAMIENTO Y CAPACITACIÓN

En el marco del Modelo de Planeación y Gestión MIPG, los temas articulados en los programas de aprendizaje Organizacional Inducción-Reinducción, Entrenamiento y Capacitación son los siguientes:

9. EJECUCIÓN DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL

Esta fase se efectuará con la implementación de las acciones o actividades programadas en los Programas de Aprendizaje Organizacional de cada proceso; ya sea por invitaciones, red institucional y programas de inducción y Reinducción.

Todas las Actividades sin asignación presupuestal, son de acceso a personal vinculado a través de Órdenes de Prestación de Servicios, persona jurídica, estudiantes Convenios Docencia Servicio y otros.

10. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el PIC por medio de las evidencias de los Programas de Aprendizaje Organizacional, las capacitaciones realizadas y los formatos establecidos por el Sistema de Gestión de Calidad de la Entidad.

Al final del periodo de vigencia del PIC, se aplicará una encuesta en la cual se determinará un informe final de aprendizajes logrados, buenas prácticas y lecciones aprendidas con respecto a lo desarrollado en la vigencia 2026.

Para las demás capacitaciones efectuadas se medirá por medio de los siguientes instrumentos.

INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Los indicadores desarrollados para la medición del PIC son los siguientes:

- Participación de los servidores en cada sesión de aprendizaje.
- Porcentaje de ejecución de actividades frente a las programadas
- Porcentaje de adherencia a los conocimientos medidos por evaluaciones o por talleres teórico-prácticos.

METAS

Se establecen las metas previstas para el Plan Institucional de Capacitación para el año 2026:

- Lograr un cumplimiento del 80% de las capacitaciones previstas en el cronograma

- Lograr un cumplimiento del 80% de las capacitaciones previstas en el cronograma

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

Por medio del Sistema de Gestión de Calidad se establece la evaluación del impacto de la capacitación, la cual permite medir los resultados frente a las competencias y habilidades como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación.

Así mismo, se aplicará por medio virtual una evaluación de impacto de capacitación que tiene como fin evaluar el impacto de la capacitación en el puesto de trabajo del servidor. Esta evaluación se aplica al jefe inmediato, a un par y al servidor que asistió a la capacitación.

Los resultados obtenidos de la evaluación aplicada se tomarán como referencia en el seguimiento y evaluación del PIC 2026.

11. DEFINICIONES

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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

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” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

Formación

La formación, es entendida como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

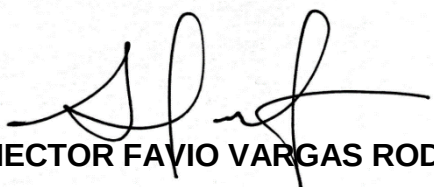
Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano

“Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos”. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

La Educación no formal, hoy denominada Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (según la Ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994). 3.5. 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).

Anexo: Cronograma de capacitaciones



HECTOR FAVIO VARGAS RODRIGUEZ
Gerente