





EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2024

VERSION 07



	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ELABORÓ	Yadira Garzón Cárdenas	Apoyo Profesional en el Área de Talento Humano	
	Oscar Mauricio Sánchez Bayona	Apoyo Profesional en el Área de Talento Humano	
REVISÓ	Molchizu Arango Giraldo	Líder de Calidad	
	Carlos Andrés Bustos Nova	Líder de Planeación	
APROBÓ	Lina Yinneth Vega Hidalgo	Gerente	

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 2 de 36	

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSION	FECHA	NATURALEZA DEL CAMBIO
01	25/05/2018	Creación del documento
02	30/01/2019	Vigencia 2019
03	30/01/2020	Vigencia 2020
04	29/01/2021	Vigencia 2021
05	29/01/2022	Vigencia 2022
06	27/01/2023	Cambio de la plantilla y actualización de la vigencia
07	25/01/2024	Vigencia 2024

Contenido

1.	OBJETIVO	3
2.	ALCANCE	4
3.	OBLIGACIONES	4
4.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	5
5.	GLOSARIO DE TÉRMINOS	11
6.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL -DNAO	14
7.	PLANEACIÓN DE LAS METODOLOGÍAS EDUCATIVAS Y DE RECURSOS PARA EL PIC	17
8.	PLAN DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	19
9.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	25
10.	MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PIC Y DEL PLAN DE ACCIÓN:	26
	ANEXO	28
	CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2024	28
	ANEXO	34
	FORMATO INDUCCION-ACTIVIDADES ESPECIFICAS DE PUESTO DE TRABAJO	34
	ANEXO	35
	FORMATO DE INDUCCIÓN	35

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 3 de 36	



1. OBJETIVO

Estratégicos

- Alinear los esfuerzos Técnicos, tecnológicos, administrativos y financieros para el desarrollo del plan de capacitación dentro del marco de desarrollo de la gestión del talento humano y del plan estratégico institucional.
- Fortalecer las competencias de los colaboradores de la entidad para contribuir a la pacificación del territorio colombiano, a través del fortalecimiento de las capacidades institucionales para el buen gobierno y las prácticas de gestión pública de calidad.
- Orientar la construcción de relaciones y valores del Estado y de la Entidad a través de la interacción con los usuarios, identificando las necesidades sociales que permitan fortalecer la prestación del servicio en forma eficiente, eficaz y efectiva para el cumplimiento de las demandas y expectativas de los usuarios.

Objetivos de Gestión

- Mejorar el desempeño de los servidores públicos en los puestos de trabajo para mejorar el nivel de eficacia y efectividad de los procesos
- Fortalecer las competencias de los servidores E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina con actividades de formación y capacitación como medio para favorecer el desarrollo, el crecimiento y la calidad personal y de los procesos al interior de la organización con el propósito de trascender e impactar favorablemente en la comunidad usuaria y la sociedad.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 4 de 36	

2. ALCANCE



El Plan Institucional de Capacitación se encuentra dirigido a los servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales, de acuerdo con la normativa vigente, y permite la participación de los servidores vinculados en provisionalidad y temporales, de la siguiente manera: Ley 1960 de 2019: “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones” Art. 3° literal g) del artículo 6° del Decreto 1567 de 1998.

1. *Servidores de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción*
 - Capacitación formal (de acuerdo con el presupuesto y el Sistema de Estímulos)
 - Educación para el trabajo
 - Inducción y Reinducción
 - Entrenamiento en el puesto de trabajo
 - Temas transversales
2. *Servidores Provisionales*
 - Inducción y Reinducción
 - Entrenamiento en el puesto de trabajo inferior a 160 horas
 - Capacitaciones para la implementación de los acuerdos de paz
3. *Servidores por prestación de servicios*
 - Temas transversales de interés para el desempeño institucional (No tiene calidad de servidor público). Podrán asistir a los procesos de formación o actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.

3. OBLIGACIONES

Los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Región de Salud Medina con relación a la capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

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

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 5 de 36	

- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.
- Facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos de capacitación programados



4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

El fortalecimiento de la formación y capacitación de los servidores busca potencializar las competencias funcionales y comportamentales del talento humano que presta su servicio al Hospital y que igualmente, apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales, al crecimiento humano de los servidores, a la mejora en la oportunidad y calidad en la prestación de los servicios y al cumplimiento normativo.

Lo anterior, entendiendo la formación y capacitación como oportunidades de desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales necesarias para que cada funcionario agregue valor a su labor cotidiana y contribuya a que los procesos y servicios que la Entidad presta, se realicen con atributos de calidad. Lo anterior, partiendo de la premisa que la capacitación y la formación (CyF) son, en esencia, procesos educativos. La CyF constituyen acciones educativas intencionales en entornos organizacionales cuyos actores principales –receptores participantes y activos- son servidores(as) públicos(as).

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es, por tanto, un instrumento de gestión educativa que apunta a un conjunto de objetivos y metas estratégicas de la entidad. La gestión es integral porque involucra aspectos pedagógicos y operativos marchando de manera coherente, articulada y planificada. No obstante, los recursos financieros y esfuerzos operativos giran en torno a un solo propósito: lograr un cambio deseado en la entidad a partir de un conjunto de aprendizajes concretos y previamente definidos.

De ahí la importancia de la identificación y priorización de necesidades con la participación de todos los procesos, buscando la articulación con los lineamientos impartidos por la Alta Dirección a desarrollar para la vigencia 2024 con los ejes estratégicos basados en los ejes trazadores del Sistema Único de Acreditación establecidos en Resolución 2082 de 2014, los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público definidos por el DASCD, con el modelo de educación por competencias y con temas normativos de carácter obligatorio, generando así un modelo adaptable a las demandas del entorno, de la organización, a las brechas en las capacidades y

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 6 de 36	

habilidades de los servidores y los requisitos exigidos para el desarrollo de las funciones o actividades que se ejecutan al interior de la E.S.E. Región de Salud Medina

Por lo tanto, el Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E. Región de Salud Medina, busca el desarrollo de un talento humano, el fortalecimiento de sus competencias y la mejora en el desempeño frente a sus funciones, así:

- ✓ Preparado y actualizado en competencias técnicas transversales y específicas
- ✓ Adaptado a las necesidades de la sociedad del conocimiento
- ✓ En constante aprendizaje

¿En qué capacitamos?

Los programas de capacitación buscan desarrollar capacidades y fortalecer competencias, por ello los conceptos que orientan el PIC, son los siguientes:

- a. Aprendizaje
- b. Capacidades
- c. Competencias.



Aprendizaje El pilar fundamental de la educación es el aprendizaje.

El aprendizaje es un fenómeno situado con una ubicación temporal (histórica), espacial (geográfica) y estructural (en las instituciones): cualquier cambio real en el aprendizaje tiene un efecto –identificado o no- en las prácticas sociales y culturales, ya sea para perpetuarlas (reproductivas) o modificarlas (transformativas). Es un proceso profunda y sencillamente cotidiano.

En el presente PIC se concibe el aprendizaje como un conjunto de transformaciones relativamente sostenidas en las formas de relación de los servidores con su entorno social, cultural y material, para lo cual se organizan procesos de capacitación y formación cuyos contenidos y temáticas guarden estrecha relación con la cotidianidad laboral de los servidores.

Desarrollo de capacidades. El presente PIC parte del enfoque de capacidades del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y por tanto, se orienta desde los siguientes principios:

- ✓ Perspectiva del potencial: Los servidores y las entidades ya cuentan con saberes y prácticas que es preciso identificar, apreciar, sistematizar e impulsar.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 7 de 36	

✓ Generación de transformaciones: se espera cambiar sistemas de valores, prácticas, saberes que promuevan el empoderamiento de las entidades y sus servidores.

✓ Expertos de nosotros mismos: Las soluciones externas promueven la apropiación interna de saberes y habilidades (baja dependencia de "expertos" externos)

Fortalecimiento de Competencias. Los seres humanos somos sistemas orgánicos y complejos, determinados por dimensiones. El conocimiento intelectual es solo una de nuestras facetas. Se parte de un enfoque general por competencias que propone tres dimensiones:

✓ **Conocimientos Saber/Saber:** Formación es distinta a información. Se buscan conocimientos profundos, no superficiales. El primero, involucra un aprendizaje memorístico de información que se integra a la persona, pero que no permite una aplicación práctica y significativa en entornos fuera del proceso de aprendizaje. El segundo implica la aplicación, generalización o transferencia efectiva de la información a los retos, problemas o situaciones cotidianas en las entidades.



✓ **Actitudes (Saber/Ser):** Las actitudes son tendencias de comportamiento que envuelven estados afectivos y valoraciones positivas/negativas hacia eventos o personas. Al respecto Ignacio Pozo (1996) señala: "Gracias a las actitudes no sólo definimos nuestra posición ante el mundo (somos del Madrid o del Barça...) sino que nos identificamos con el grupo social del que formamos parte. Las actitudes nos proporcionan una identidad social, que es muy necesaria para definirnos e identificarnos nosotros mismos. Las actitudes son nuestro D.N.I. social." (p. 9)

✓ **Habilidades (Saber/Hacer):** Las habilidades son conjuntos de destrezas que permiten adaptarse al entorno, resolver problemas y actuar efectivamente sobre el mundo. Habilidad para programar, montar bicicleta, cepillarse los dientes. Están íntimamente ligadas a la imitación y práctica reiterada. La repetición conlleva a que éstas se desenvuelvan "en automático".

¿Cómo capacitamos?

Tipos de acciones formativas

Luego de aclarar el para qué, a quiénes (y dónde) y el qué, se establecen los medios a través de los cuales se desarrollan –pedagógicamente hablando- las acciones de capacitación.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 8 de 36	

El DAFP reconoce tres tipos de programas de aprendizaje:
 Inducción (mínimo 100 horas),
 Entrenamiento y
 Capacitación (hasta 160 horas).

Modalidades de capacitación.



Se consideran tres modalidades:

- ✓ **Presencial:** Proceso educativo que se desarrolla principalmente a través de espacios cara a cara entre estudiantes y formadores en un mismo espacio y tiempo.
- ✓ **Virtual:** Proceso educativo que se desarrolla a través de una mediación tecnológica digital y que no exige la presencia simultánea de los actores, contenidos y objetos educativos en un mismo escenario espacio-temporal.
- ✓ **Mixta:** Proceso educativo que se desarrolla a través una combinación de las dos modalidades mencionadas anteriormente. No se considera a una capacitación de carácter mixto cuando se desarrolla una capacitación predominantemente presencial, acompañada de la revisión de algún material digital. Tampoco aplica el término “mixto”, cuando se desarrolla un proceso educativo predominantemente virtual y el participante asiste ocasionalmente a un proceso presencial de sensibilización o de evaluación.

Principios Metodológicos

Los siguientes principios metodológicos orientan los programas de aprendizaje del presente PIC:

- ✓ **Profundidad más que extensión:** Las metodologías se enfocan a generar resultados educativos de calidad. Su objetivo no se reduce a mostrar indicadores cuantitativos basados en número de servidores(as) atendidos(as). Dicha calidad se promueve cuando se cuenta con formadores:
 - a. Altamente competentes
 - b. Sinceramente comprometidos con el desarrollo del servicio civil.
 - c. Expertos en el uso de pedagogías activas (que promueven conocimientos profundos, no inertes)

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 9 de 36	

- ✓ **Aprendizaje colaborativo:** Partiendo de los principios de la andragogía y del desarrollo de capacidades, arriba mencionados, se parten de las siguientes premisas:
- Los servidores cuentan con experiencias valiosas.
 - Las entidades y sus colaboradores son expertos de sí mismos.
 - La visión es colaborativa y no individualista.

En ese sentido, el presente PIC plantea espacios para promover el mutuo aprendizaje, el reconocimiento y sistematización del saber, la gestión del conocimiento que se halla implícita en las prácticas cotidianas.

Los espacios de aprendizaje van más allá del simple hecho de “dictar una clase” o “dar una conferencia”.



- ✓ **Personalización del aprendizaje:** Una misma estrategia no es funcional para todos los servidores, a razón de la diversidad misma del ser humano: niveles de habilidad, intereses, inteligencias múltiples, estrategias de aprendizaje, canales de comunicación. En este sentido, el presente PIC dispone de técnicas diversas de enseñanza.

Desde este punto de vista, el aprendizaje personalizado no significa disponer un docente para cada servidor. Las estrategias de capacitación abren las puertas a favorecer la autonomía en el aprendizaje, usar distintos canales de comunicación (escrito, audio, video), favorecer la interacción entre servidores(as) y crear metodologías colaborativas, espacios de retroalimentación y creación de redes de aprendizaje desde intereses comunes. Creatividad, diversidad y autodeterminación son palabras que describen muy bien este principio metodológico.

- ✓ **Aprendizaje desde proyectos y basado en problemas:** Este principio metodológico –mencionado en la Guía Metodológica del DAFP - se basa en tres premisas:

- Los estudiantes se responsabilizan y controlan su propio proceso de aprendizaje.
- Los estudiantes diseñan y construyen soluciones a problemas de la vida real.
- El trabajo se realiza en pequeños grupos.

El aprendizaje basado en problemas y proyectos es una vía efectiva para ser coherentes con la concepción de aprendizaje expuesta más arriba: un aprendizaje situado e íntimamente anclado a la cotidianidad; un aprendizaje de conocimientos profundos, significativos y transferibles a contextos reales.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 10 de 36	

✓Promover el aprendizaje sin fronteras (cualquier lugar, cualquier momento):

Desde hace décadas, ha sido claro para la pedagogía que el aprendizaje va más allá de los espacios que la escuela o el trabajo plantean. La entidad es un espacio de aprendizaje para la vida y en la vida. Tanto las conferencias de dos horas, donde un experto comunica lo que sabe a un público masivo, como el café, los medios de divulgación interno, el quehacer de los equipos de trabajo, son todos espacios de aprendizaje. El presente PIC busca aportar a la construcción de culturas de aprendizaje en la entidad.

¿Cómo evaluar?

Evaluación formativa



El término evaluación es distinto al de calificación. Se espera que los formadores desarrollen procesos de evaluación formativa que permitan monitorear y fomentar el aprendizaje de los servidores (as). No se educa para evaluar. Se educa para aprender. La evaluación formativa es un enfoque didáctico sugerido para todos los formadores.

Evaluación institucional “Los esquemas de evaluación más utilizados se concentran en la gestión de la capacitación. El 99% de las entidades tanto del nivel nacional como territorial no evalúan el impacto de la capacitación, ni los conocimientos adquiridos y, menos aún, la aplicabilidad en el puesto de trabajo.” (p. 38. DAFP, 2017).

La Guía Metodológica del DAFP (2017), proponen los niveles de satisfacción, apropiación de conocimientos, aprendizaje de habilidades, aplicaciones de lo aprendido, indicadores del colaborador e impacto financiero en la entidad.

En este punto, es fundamental aclarar que todos los procesos deben ser evaluados en al menos uno de los niveles. Dependiendo del grado de madurez y consistencia en el tiempo de los procesos formativos, se podrá aplicar niveles de evaluación cada vez más profundos.

En consecuencia, dentro del proceso de capacitación implementado por la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina se aplican pre-test y post-test con el fin de medir el grado de conocimiento de las personas frente a un determinado tema antes y después de la capacitación. De igual forma se aplican evaluaciones para medir el grado de adherencia a los contenidos.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 11 de 36	

Dado el anterior marco teórico, el objetivo de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina es diseñar, filtrar e implementar procesos de enseñanza altamente cercanos a los principios mencionados en este apartado, para lograr la máxima efectividad en la asimilación de los conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de convicciones por parte de los servidores, con la finalidad de capacitarlos para que puedan cumplir exitosamente sus funciones y/o actividades donde se propone la participación activa de los empleados en su propio aprendizaje, la construcción del conocimiento desde la experiencia y su estrecha relación con su realidad e intereses, como condiciones para que se produzcan aprendizajes.



De igual forma, éste enfoque pedagógico seleccionado es particularmente relevante porque permite desarrollar los ejes de Creación de valor público, Gobernanza para la paz, gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional que proponen la Guía Metodológica del PIC, del Plan NFC (DAFP, 2017) y que fueron adoptados en el presente Plan.

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Aprendizaje organizacional: “el aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e inter organizacional), para generar nuevo conocimiento” (Barrera & Sierra, 2014; en: DAFP, 2017).

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, 1998, Art. 4).

Cognitivismo: teoría del aprendizaje que establece que el conocimiento se obtiene a través de la adquisición o reorganización de estructuras mentales complejas, es decir, procesos cognitivos, tales como el pensamiento, la solución de problemas, el lenguaje, la formación de conceptos y el procesamiento de la información (Belloch, 2013).

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 12 de 36	

Competencias laborales: las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. Conductismo: es el aprendizaje medido en los cambios de las conductas observables que se logra por la repetición de patrones, es decir, de un condicionamiento que parte más de las condiciones del entorno o ambientales que de los elementos intrínsecos del aprendiz (Ertmer & Newby, 1993). Constructivismo: teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los que emplea para interpretar objetos y eventos (Ertmer y Newby, 1993).



Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Entrenamiento: en el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una 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.

Formación: en los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Gestión del conocimiento: es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		TH-GD-PL 01	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Version	
		V02-2023	
		Página 13 de 36	

Servidor público: toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).



Sistema Nacional de Capacitación: de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

Valor público: es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. *Intangible Capital*, (4), 296-312.

Dimensión Ser: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

Dimensión Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

Dimensión Hacer: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 14 de 36	

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL - DNAO

6.1. ¿cómo se recolectó la información? y cuáles fueron los procesos o métodos utilizados?

La realización del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO) es un ejercicio de investigación y levantamiento de información y evidencias que permitió a la entidad identificar las brechas de conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos. Es decir, las diferencias entre las capacidades que posee una persona y las deseadas para el desempeño de su cargo.



Por tanto, el conocimiento de las necesidades institucionales de cada proceso y/o institucionales, la planeación estratégica y los requerimientos normativos son vitales a la hora de formular el plan.

El proceso de Gestión de Talento Humano en su **Línea Desarrollo**, en la etapa para la identificación de necesidades de capacitación y elaboración del diagnóstico requerido para la priorización de los temas de capacitación a ejecutar en la vigencia 2023 se elaboraron 4 matrices de identificación de necesidades que fueron remitidas a todos los líderes y responsables de procesos al interior de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina. Y las cuales fueron consolidadas por el área de talento humano.

Insumos de información y fuentes utilizadas

- ✓ Encuesta de identificación de necesidades – Procesos
- ✓ Necesidades identificadas en los criterios de los estándares de los componentes del SOGC: SUH-SUA-SIC-PAMEC
- ✓ Observaciones en la evaluación del desempeño: Son los resultados del seguimiento, control y evaluación sobre la gestión de los servidores públicos y verificación del cumplimiento de los planes de mejoramiento.
- ✓ Evaluación de competencias comportamentales: Verificación de resultados de los componentes comporta mentales, establecidos en la evaluación del desempeño, según el manual de funciones de cada cargo. Decreto 2539-2005, Artículos 6 y 7

Tipos de Herramientas utilizadas para identificar necesidades de aprendizaje

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 15 de 36	

- ✓ Encuestas individuales a colaboradores para identificar necesidades de aprendizaje que consideran importantes para el desempeño del cargo (necesidades de capacitación y bienestar) DNAO 1
- ✓ Herramienta para identificar necesidades organizacionales requeridas para aportar al mejor desempeño y gestión en el cumplimiento de metas y objetivos de los planes estratégicos, los planes operativos, los planes de mejoramiento de los diferentes programas de gestión institucional (SOGC-SGSST-GESTIÓN DEL RIESGO etc.) DNAO 2
- ✓ Herramienta para identificar y priorizar las temáticas ordenadas legalmente y los ejes del plan nacional de formación y capacitación (Gestión del conocimiento. Creación del valor público y gobernanza para la paz) DNAO 3
- ✓ Herramienta para identificar las necesidades por perfiles de puestos de trabajo y por dependencias acorde a los manuales de cargos (DNAO 4 ANÁLISIS DE PT)



6.2. Análisis e interpretación de la información

Frente a la identificación de necesidades individuales de capacitación, el número de personas que respondieron la encuesta fue de 86 personas de las cuales XX ingresaron temáticas de capacitación que fueron cruzadas con las determinadas por los procesos, encontrándose muchas de ellas incluidas dentro de las XX temáticas consolidadas como se observa a continuación:

El trabajo de identificación, revisión y consolidación de necesidades de capacitación por procesos arrojó un total de 128 temáticas solicitadas que fueron agrupadas por temáticas similares y/o consolidadas aquellas que se repetían más de una vez teniendo en cuenta la relevancia y relación con el proceso.

Necesidades de capacitación por proceso (ver anexo xx *consolidación de los instrumentos de recolección de DNAO por dependencias o por procesos*)

Del proceso de validación y tamizaje se obtuvo un total de 128 temáticas por necesidades que fueron clasificadas y consolidadas para la definición de los contenidos temáticos del plan de capacitación

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 16 de 36	

6.3. Ejes Temáticos



a. Cuadro consolidado de necesidades de Aprendizaje por eje estratégico del Plan nacional de formación y capacitación

Eje prioritario	Dimensiones	Temas
Gestión del Conocimiento y la innovación:	Saber	Cultura organizacional
	Hacer	Gestión de la información
	Ser	Trabajo en equipo Comunicación asertiva Orientación al servicio
Creación de Valor Público:	Saber	Servicio y atención al ciudadano
	Hacer	Auditorías internas Mecanismos de participación
	Ser	Servicio al ciudadano
Transformación digital:	Saber	Apropiación y uso de la tecnología
	Hacer	Seguridad digital
	Ser	Manejo del tiempo
Probidad y ética de lo público:		Código de Integridad
		Comunicación asertiva

Consolidado de temas relacionados con las necesidades de aprendizaje por dependencias o por procesos 10 áreas (Anexo xxx)

De las actividades de capacitación contempladas en los grupos de estándares y los ejes estratégicos del Sistema Único de Acreditación en salud se definieron 10 temas:

- Derechos y Deberes Institucionales
- Direccionamiento Estratégico
- Gestión del Riesgo
- Gestión de la Tecnología
- Reinducción
- Ambiente físico, ambiente de tecnología e información.
- Habilidades comunicativas
- Ambiente de trabajo y sus responsabilidades
- Portafolio de servicios
- Mapa de Procesos Institucionales

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 17 de 36	

De las actividades de evaluación y seguimiento contempladas en los grupos de estándares del del componente Sistema de Información para la Calidad 2 temas:

- Sistema Único de Habilitación
- Mejoramiento del Programa de Auditoria

De las actividades de evaluación y seguimiento contempladas en los grupos de estándares del componente PAMEC 2 temas:

- Programa de Seguridad del Paciente
- Guías de Práctica Clínica

Temas relacionados con Necesidades percibidas para la contribución a las metas y objetivos de los planes institucionales:

Planes estratégicos:

- Política de Planeación Institucional
- Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
- Estrategia IAMII

Planes operativos:



- Decreto 612/2018- MIPG
- Código de Integridad
- Plan de Gestión Integral de Residuos Hospitalarios y Similares
- Política de SSGT

Planes de mejoramiento:

- Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional

7. PLANEACIÓN DE LAS METODOLOGÍAS EDUCATIVAS Y DE RECURSOS PARA EL PIC

Una vez definidas las NAO, identificados los ejes temáticos y contenidos temáticos y desarrollada la matriz de metodologías educativas para el PIC se obtiene la definición de recursos necesarios para la operatividad del plan de capacitación discriminando.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 18 de 36	

1. Necesidades de Capacitador o facilitador interno (aportado por los procesos) y conformación del equipo de formadores internos

16 temáticas las cuales son:

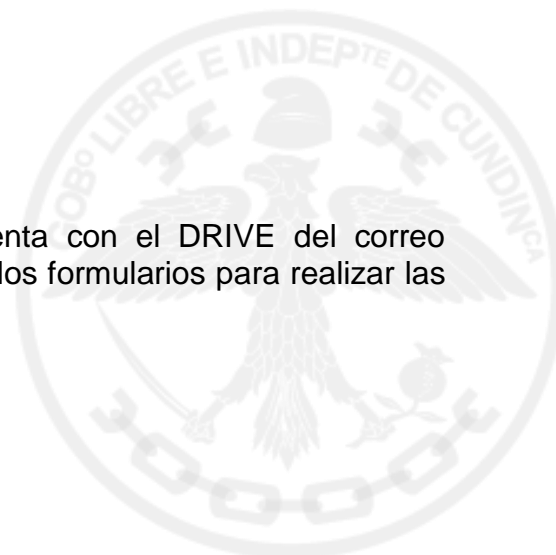
- Políticas MIPG
- Direccionamiento Estratégico
- Resolución 3280
- Resolución 3100 de 2019
- Sigep II
- Sistema Único de Acreditación
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Gestión de la Tecnología
- Reinducción
- Seguridad del Paciente
- Programa de IAMII
- Salud Publica
- Guías Prácticas Clínicas
- Programa de Farmacovigilancia
- Programa de Reactivogilancia
- Educación en Salud Oral



Conforme aprobación de la Gerencia, las temáticas que requieren erogación presupuestal son las siguientes:

1. Formación en Acreditación
2. Formación de Humanización

Recursos técnicos y tecnológicos

La Empresa Social del Estado Región de Salud cuenta con el DRIVE del correo capacitaciones.esemedina@gmail.com donde se crean los formularios para realizar las capacitaciones programadas durante la vigencia.



 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 19 de 36	

8. PLAN DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

8.1. Programas de Aprendizaje Organizacional PAO-Formación y Desarrollo de Competencias

El Plan de Capacitación para la E.S.E. Región de Salud Medina plantea 2 grandes ejes temáticos mencionados en el capítulo de Análisis de la información y van dirigidos a:

1- Fortalecimiento de competencias técnicas y profesionales en procesos asistenciales y administrativos, las cuales se realizarán a través del Drive Virtual o cualquier otra herramienta institucional que se formalice o con convenios interinstitucionales con entidades educativas como el SENA. Todo lo anterior, busca que el fortalecimiento de competencias sea certificado en la Entidad.

2- Fortalecimiento de competencias comportamentales, relacionamiento interpersonal, las cuales se realizarán a través del Aula Virtual o cualquier otra herramienta institucional que se formalice o con convenios interinstitucionales con entidades educativas como el SENA. Todo lo anterior, busca que el fortalecimiento de competencias sea certificado en la Entidad.

8.2. Formación en Programas Estratégicos Institucionales



Humanización y Servicio de Excelencia “El Servidor de Excelencia”

La E.S.E. Región de Salud Medina cuenta con el programa de Humanización y excelencia del servicio, adoptado mediante Resolución 038 del 28 de agosto del 2018. El programa es liderado por la Gerencia con el apoyo de la Secretaria de Salud de Cundinamarca,

Objetivos del programa

General



Desarrollar, implementar y mantener estrategias de humanización y excelencia del servicio en la red de prestadores de la ESE Región de Salud Medina en el marco de un manual de servicio de excelencia (anexo No. 1 de la presente resolución) y en concordancia con la plataforma estratégica institucional y la política de humanización, que nos permita transformar la cultura de nuestros colaboradores y que sirva como eje

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 20 de 36	

para los programas de mejoramiento de la calidad de la atención para lograr la satisfacción, superar las expectativas y obtener el reconocimiento de nuestros usuarios, sus familias y la comunidad

Específicos

- Designar un grupo de funcionarios como el equipo líder de la estrategia que direcciona y gestione los recursos necesarios para el desarrollo efectivo del programa
- Diseñar un sistema de medición de competencias en humanización y servicio de excelencia que permita verificar el avance en el desarrollo de las competencias de los colaboradores de acuerdo al perfil de humanización y excelencia definido por el programa.
- Construir y monitorear indicadores que permitan medir el despliegue y el impacto del programa de humanización y excelencia de la ESE. (Matriz de indicadores del programa. Anexo No. 2 de la presente resolución)
- Definir e implementar un plan de incentivos y reconocimientos que promuevan actitudes y comportamientos de excelencia del servicio (Plan de incentivos y reconocimientos, anexo No. 3 de la presente resolución)
- Armonizar los diferentes programas y políticas de atención de la ESE Región de Salud Medina con el programa de humanización y excelencia del servicio garantizando el respeto a los derechos, libertad, pertenencia y cultura de nuestros usuarios, familia, comunidad y colaboradores.
- Difundir en la opinión pública y los medios de comunicación los principios de la política de humanización y excelencia del servicio.
- Apoyar el desarrollo de capacidades técnicas del recurso humano para el mejoramiento de la calidad de la atención en la prestación del servicio ofertado por la E.S.E Región de Salud Medina.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 21 de 36	

Metas



- Formar, entrenar y certificar un grupo de facilitadores internos del programa educativo en Humanización y servicio en el primer año de implantación del programa.
- Definir y formalizar un conjunto de buenas prácticas de Humanización y Servicio como identidad propia de la organización para desplegar en la relación de servicio con toda parte interesada.
- Establecer el programa de formación, evaluación y certificación de competencias del hacer y del ser al 100% de los colaboradores en temas relacionados con la humanización del servicio al 90% de los colaboradores.
- Implementar la búsqueda activa y reporte de probables prácticas deshumanizantes asociadas a la prestación de salud en los servicios de la institución y gestionar el 100% de dichos reportes para identificar oportunidades y acciones de mejora en pro del mejoramiento de las condiciones de atención.

Equipo de multiplicadores institucionales del programa:

La institución cuenta en la actualidad con 06 facilitadores entrenados y certificados que se encargan de ejecutar las jornadas de formación de 16 horas en el contenido del programa educativo “El Servidor de Excelencia” programadas para los grupos de nuevos colaboradores como parte del plan de capacitación institucional.

El grupo de Facilitadores junto con los integrantes del equipo estratégico son los encargados de hacer la reseña y dar a conocer las generalidades del programa en la inducción general.



Anexo No 12. Resolución de adopción del programa de humanización y excelencia del servicio.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		TH-GD-PL 01	
	Version		
	V02-2023		
MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 22 de 36		

8.3. Inducción

Proceso programado por el área de Talento Humano y sus áreas de apoyo, para los funcionarios que ingresan a la institución. El nuevo funcionario o contratista deberá asistir con el formato de inducción / Reinducción institucional TH-SST FO 06 para las respectivas firmas donde se le darán a conocer los siguientes temas:

TEMA	RESPONSABLE	TIPO DE ARCHIVO			
Presentación e información con presentación de información específica del Plan de emergencias	Gerencia / Líder de SGSST	Video Institucional			
Direccionamiento (incluir acto de creación y su actualización)	Planeación	Diapositivas			
Direccionamiento (incluir acto de creación y su actualización) <ul style="list-style-type: none"> • Código de Integridad • Plataforma estratégica • Programas y proyectos estratégicos institucionales • Generalidades de las Políticas institucionales 	Planeación	Diapositivas			
			Código de Integridad	Talento Humano	Diapositivas
			Estructura de gobierno de la organización:	Planeación	Diapositivas
			<ul style="list-style-type: none"> • Estructura orgánica y funcional • Junta directiva 		
Aspectos generales:	Política de gestión del talento Humano	Talento Humano	Diapositivas		
	Manual de integridad -Deberes y Derechos (colaborador)				
	Código de ética				
	Tramites, servicios y procedimientos relacionados para el rol del colaborador y sus actividades				
Generalidades, metas, prácticas y principios de	Programa de Seguridad y Salud en el trabajo: Procedimientos específicos	Líder de SGSST	Diapositivas		
	Notificación de accidentes laborales,				
	Roles y actuación del Plan de Emergencias				
Generalidades, metas, prácticas y principios de los Planes y programas relacionados con los servidores y contratistas (describir los medios y canales de información y comunicación con el colaborador en cada programa)	Plan de Capacitación	Talento Humano	Diapositivas		
	Bienestar e Incentivos				
	Clima Organizacional				
Generalidades de la política del PAIS -APS	• Modelo de atención y Modelo de prestación de servicios	Calidad	Diapositivas		
	• Portafolio de servicios				
Modelo de operación por procesos	Coordinación Administrativa	Diapositivas			
Generalidades por componente del SOGC- ultima normatividad del componente y la relación práctica de sus procesos con el desempeño de los colaboradores según su rol					
Generalidades del sistema de gestión y control documental					
Programas estratégicos misionales: (Metas, prácticas y principios)	• Seguridad del paciente	Coordinación asistencial	Diapositivas		
	• Humanización	líder de programa de Humanización	Diapositivas		
Generalidades del Sistema de Atención al Usuario	Líder de SIAU	Diapositivas			
Declaración de Deberes y derechos, estrategias y actividades de información y comunicación (PQRS, Satisfacción, mecanismos de comunicación por grupos de valor)					
Proyectos de Mejoramiento para la atención al usuario					
Gestión de los Planes estratégicos institucionales: (Generalidades, Metas, prácticas y principios)	• Gestión de la Tecnología	JAZ Comunicaciones	Diapositivas		
	• Administración del Riesgo	SGSST	Diapositivas		
	• Gestión ambiental	Salud pública	Diapositivas		
	• Gestión de la información	Coordinación Administrativa	Diapositivas		
Presentación de cuenta de cobro (Generalidades del proceso)	Contabilidad	Diapositivas			
Proceso de solicitud de pedido	Almacén	Diapositivas			

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 23 de 36	

Descripción de la actividad:

Actividad grupal donde los y facilitadores previamente identificados de cada área exponen el tema que le corresponde.

Por consiguiente, toda persona que ingrese a laborar con la entidad, debe tener conocimiento de las políticas y documentos que orientan el quehacer institucional, E.S.E. Región de Salud Medina desarrolló un programa de inducción dirigido a sus funcionarios públicos, contratistas y otros que tengan relación directa con la institución.

8.4. Re-Inducción

Es un proceso planeado de reorientación a los funcionarios vinculados y contratados por la institución, cuando ocurran cambios normativos, modificación de las políticas institucionales, dentro del marco legal, sistema de gestión de calidad, entre otros, por medio de una reunión en el auditorio general del hospital, la plataforma virtual y la página del hospital <http://www.esehospitalmedina.gov.co>. Serán las herramientas de apoyo para que este proceso sea de total cumplimiento, y de fácil acceso para que todos los funcionarios sean entes activos y participativos en estos programas de mejoramiento y formación continua.



- La Empresa Social del Estado Región de Salud Medina contempla realizar la Inducción a cada uno de los colaboradores que ingresen a la Institución y la Reinducción máximo cada dos años.

Actividad de evaluación

Se realiza evaluación al proceso de inducción mediante la aplicación de evaluación de satisfacción y de facilitador en cada módulo durante el desarrollo de la misma

8.5. Entrenamiento en puesto de trabajo

El entrenamiento al cargo es un proceso de obligatoriedad para todos los nuevos funcionarios de la Empresa Social del Estado Región de Salud Medina, el entrenamiento es un proceso mediante el cual el funcionario se prepara para desempeñar de manera óptima las tareas específicas del cargo que va a ocupar, es un proceso educativo donde se desarrollan competencias que ayudan al cumplimiento de objetivos de la E.S.E.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 24 de 36	

Mediante el entrenamiento es ideal que se logren 4 cambios en el comportamiento de los nuevos funcionarios para que este genere el impacto esperado:

- Transmisión de la información, aumenta el conocimiento de las personas.
- Desarrollo de habilidades, optimizar habilidades y destrezas.
- Desarrollo de actitudes, modifica comportamientos.
- Desarrollo de conceptos, eleva el nivel de abstracción.

Las etapas en el proceso de entrenamiento al cargo son las siguientes:

- **Diagnóstico:** conocer las necesidades de entrenamiento de la E.S.E.
- **Diseño:** elección de la técnica o estrategia.
- **Implementación:** llevar a cabo el proceso de entrenamiento.
- **Evaluación:** conocer los resultados del entrenamiento, verificar sus consecuencias.



El entrenamiento implica la transición de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y el ambiente, y desarrollo de habilidades.

Descripción de las actividades

El área de talento humano se encarga de coordinar previamente con los demás líderes de proceso relacionados con la ejecución de las actividades propias del cargo del nuevo colaborador, para que realice el entrenamiento en todos los aspectos relativos al cargo, (aspectos administrativos, programas estratégicos, de calidad, gestión ambiental, sistemas de información etc) con el fin de garantizar que todos los funcionarios que ingresen a la institución o sean promovidos o trasladados a otro cargo, adquieran conocimientos específicos sobre el cargo que van a desempeñar.

Control y documentación de la actividad:

El área de talento humano establece previamente con los líderes que intervienen en el entrenamiento la programación de la jornada, el orden o ruta, los tiempos y disponibilidad de cada entrenador y una vez realizada la actividad registran la evidencia de la misma en el respectivo formato.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 25 de 36	



9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

Participación de la Comisión de Personal y el área de planeación y calidad

Con base en las propuestas metodológicas del Departamento Administrativo de la Función Pública, se definió el procedimiento para la evaluación al Plan de Capacitación, con la participación de la Comisión de Personal.

Teniendo en cuenta que la Comisión de Personales configura como uno de los instrumentos que ofrece la Ley 909 de 2004, por medio del cual se busca el equilibrio entre la eficiencia de la administración pública y la garantía de participación de los empleados en las decisiones que los afecten, así como la vigilancia y el respeto por las normas y los derechos de carrera, se llevó a cabo reunión el 26 de Enero de 2023 para socializar el proceso llevado a cabo en la construcción del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024, dando como resultado un cronograma compuesto por 112 acciones de capacitación, aplicando y adoptando instrumentos técnicos e involucrando a los empleados. Para tal fin se ha definido los siguientes indicadores como elemento de medición, así:

Tipo Indicador	Nombre Indicador	Objetivo	Fórmula
Eficacia	Participación	Medición de la asistencia de servidores en las capacitaciones del Plan Institucional de Capacitación	Número de asistentes a la capacitación/ total de colaboradores inscritos para asistir a la capacitación) * 100
Eficacia	Cumplimiento	Permite determinar el % de cumplimiento con respecto a la programación aprobada de capacitación para la vigencia.	(Número de actividades de capacitación realizadas en el periodo/ Total de actividades de capacitación programadas en el periodo) * 100



 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		TH-GD-PL 01	
	Version		
	V02-2023		
MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 26 de 36		

Eficacia	Servidores públicos capacitados	Permite determinar el % de servidores públicos que recibieron capacitación durante la vigencia	(Número de servidores públicos capacitados en la vigencia / N. de servidores públicos de la E.S.E. Región de Salud Medina* 100
Eficiencia	Satisfacción	Evaluación de: temática, facilitador y aplicabilidad.	Calificación superior a 4 o bueno

10. MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PIC Y DEL PLAN DE ACCIÓN:



El Plan Institucional de Capacitación y el respectivo cronograma de actividades al igual que los resultados en la gestión del mismo con el apoyo de la oficina de Comunicaciones será publicado en los canales de comunicación internos, definidos en el Plan institucional de Comunicaciones de la Empresa Social del Estado Región de Salud Medina, sitio web www.esehospitalmedina.gov.co



 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		TH-GD-PL 01	
	Version	V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 27 de 36	



ANEXO FORMATO INDUCCION-ACTIVIDADES ESPECIFICAS DE PUESTO DE TRABAJO



 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	ANEXO FORMATO INDUCCION-ACTIVIDADES ESPECIFICAS DE PUESTO DE TRABAJO	Código	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		TH GV FO 001	
		Version	
	MACROPROCESO DE APOYO (Gestión Talento Humano)	V01-2022	
		Página 1 de 2	

Fecha: dd/ mm/ aa/			
Nombre del responsable de la capacitación:		No. De documento:	
Nombre de quien recibe la capacitación:		No. De documento:	
Cargo:	Inducción: <input type="checkbox"/> Reinducción: <input type="checkbox"/> Traslado: <input type="checkbox"/>	Coordinación a la que pertenece:	Administrativa: <input type="checkbox"/>
	Traslado: <input type="checkbox"/> Nuevas Funciones: <input type="checkbox"/> Otro: <input type="checkbox"/>		Asistencial: <input type="checkbox"/>
Tipo de Vinculación:	Planta <input type="checkbox"/> OPS <input type="checkbox"/>		





ACTIVIDADES	REALIZADA		FIRMAS	
	SI	NO	QUIEN OTORGA	QUIEN RECIBE





 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		TH-GD-PL 01	
	Version		
	V02-2023		
MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 35 de 36		

ANEXO FORMATO DE INDUCCIÓN

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	FORMATO EVALUACIÓN DE INDUCCIÓN	Código	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		TH GV FO 008	
	Version		
	V02-2022		
MACROPROCESO DE APOYO (Gestión Talento Humano)	Página 1 de 3		



FECHA DE REALIZACIÓN: dd mm aaaa			
Nombre del responsable:		N° Documento:	
Nombre de quien recibe:		N° Documento:	
Cargo/Actividad:		Área:	
Tipo de vinculación:	Directo <input type="checkbox"/> Contratista <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/>	Fecha de vinculación:	MM AAAA
INDUCCION/INGRESO <input type="checkbox"/>	INDUCCION/TRASLADO <input type="checkbox"/>	INDUCCION/ NUEVAS FUNCIONES <input type="checkbox"/>	OTROS/INDIQUE <input type="checkbox"/>
REINDUCCION <input type="checkbox"/>	SEGUIMIENTO A PROGRAMA <input type="checkbox"/>	CAL/EVALUACION <input type="checkbox"/>	
Cada ítem del presente formato debe ser diligenciado de acuerdo con la situación administrativa que da origen a la inducción del personal.			
ITEM	FECHA	RESPONSABLE Y CARGO	
PRESENTACION GENERAL DE LA EMPRESA (Bienvenida, recorrido por las instalaciones, presentación del personal)			
INDUCCIÓN GENERAL (Misión, Visión, Organigrama, portafolio de servicios...)			
TECNOLOGIA (Portal institucional, redes sociales institucionales, canales de comunicación, unidad de almacenamiento institucional y Programa CITSALUD)			
TALENTO HUMANO (proceso documental de vinculación, responsabilidad de acuerdo al cargo o labor, prestaciones salariales y régimen salarial según aplique, jornadas de trabajo)			
SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD (Políticas institucionales, IAMI, Seguridad del Paciente)			
HUMANIZACIÓN EN LOS SERVICIOS (Programa de Humanización)			
MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO - MECI			
CODIGO DE INTEGRIDAD (Valores Institucionales)			
APOYO A LA GESTIÓN (Estadísticas vitales, SIVISALA, Medicina Legal, PGIRSH)			
ALMACEN (Proceso de pedidos internos, manejo de elementos y equipos, inventarios)			
SALUD PÚBLICA (Sistema de vigilancia en Salud Pública)			
CAJA (servicio de caja)			
FACTURACIÓN (Proceso y requisitos de facturación, RIPS)			
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN (Programas, responsables y actividades)			



Página 1 | 1

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	FORMATO EVALUACIÓN DE INDUCCIÓN	Código	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		TH GV FO 008	
	Version		
	V02-2022		
MACROPROCESO DE APOYO (Gestión Talento Humano)	Página 2 de 3		

VACUNACIÓN (PAI, estrategias, horarios de atención)		
SALUD ORAL (Programas, responsables y actividades)		
LABORATORIO CLINICO (Salud Pública, responsables y actividades)		
RADIOLOGIA (Características del servicio y requisitos)		
SIAU- Servicio de información y atención al usuario (manejo de PQRS)		
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (Política, objetivos, responsabilidades frente al SGSST, Política de no alcohol, reglamento de higiene, COPASST, Comité de convivencia laboral, Peligros y riesgos de la actividad, reporte de incidentes, accidente y enfermedad laboral)		
INFORMACIÓN ESPECIFICA DEL PUESTO DE TRABAJO		
SEGURIDAD DEL PACIENTE (Programa y generalidades)		
CONTABILIDAD (Cuenta de Cobro)		
INDUCCIÓN ESPECIFICA con el Líder del Proceso (Procesos, Procedimientos, Formatos, responsabilidades de su cargo o labor)		
Relacione las actividades individuales de inducción y reinducción necesarias para el cargo:		

Página 2 | 1

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 36 de 36	

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	FORMATO EVALUACIÓN DE INDUCCIÓN	Código TH GV FO 008	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2022	
	MACROPROCESO DE APOYO (Gestión Talento Humano)	Página 3 de 3	

El trabajador acepta que.

1. Conozco los planes, programas, políticas y objetivos institucionales y me comprometo a aplicarlos y cumplirlos de acuerdo a mi actividad y al área donde me encuentre asignado.
2. Que he recibido la información referente al programa de inducción y reinducción, donde se me informó los factores de riesgo a los cuales está expuesto y su participación para el control de los mismos.
3. Que soy conocedor de las responsabilidades legales en el ejercicio de su labor y desarrollo de sus actividades dentro de la institución o fuera de ella en los casos que se requiera.
4. Que soy conocedor de las responsabilidades que acarreará el incumplimiento de estas obligaciones
5. Debo hacer uso de los elementos de protección personal que sean asignados y que correspondan al trabajo de acuerdo a la actividad y al área donde lo realice y hare el uso debido de ellos.

En constancia de lo anterior, firma:

Persona que recibe la Inducción / Re inducción

Persona responsable de la Inducción / Re inducción

FIRMA _____

FIRMA _____

CARGO _____

CARGO _____

NOMBRE _____

NOMBRE _____

Tiempo Inducción / Reinducción _____