PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

GESTION DEL TALENTO HUMANO

2024

Elaboró: Angélica Múnera	Revisó: Huber Andrés Yépez	Aprobó: Juan Fernando Rivera
Fecha: 25/01/2024	Fecha: 29/01/2024	Fecha: 29/01/2024

1. PRESENTACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación PIC para la vigencia 2024, es un proceso que busca el desarrollo integral del Talento Humano, cumpliendo uno de los objetivos estratégicos de *"Consolidar un proceso orientado al desarrollo de competencias, compromiso y satisfacción de nuestros servidor desde el momento del ingreso hasta su retiro de la Institución"* según la plataforma estratégica del Plan de Desarrollo 2020 a 2023:

NUESTRA VISIÓN

Seremos una E.S.E. regional reconocida por generar experiencias de vida transformadoras, dirigidas al fomento de una sociedad integral y sana, en un entorno moderno.

PROPUESTA DE VALOR

"La E.S.E. Hospital San Rafael De Yolombó, se compromete con sus grupos de valor a prestar servicio de salud que generan impacto positivo en la población".

MEGA VISIÓN

En 12 años, seremos un hospital universitario con servicios de alta complejidad, centrado en la confianza de sus usuarios, el bienestar de sus empleados, la innovación tecnológica y la sostenibilidad ambiental

VALORES

1. Nos comprometemos con el cuidado de nuestros usuarios.
2. Practico el trato respetuoso y amable.
3. Servimos con diligencia e integridad laboral.
4. Somos honestos con nuestros usuarios, colaboradores y proveedores.
5. Gestionamos nuestras acciones con justicia, ética y responsabilidad.
6. Trabajamos con entusiasmo en un ambiente de confianza y privacidad.
7. Lideramos con el ejemplo y el trabajo en equipo

POLÍTICA DE CALIDAD

Garantizar servicios de alta calidad en salud, en términos de facilidad de acceso, oportunidad, seguridad integral, pertinencia y continuidad, escenarios de práctica académica humanos, éticos y seguros para el paciente, su familia, nuestros colaboradores, buscando la satisfacción de las expectativas de todos sus usuarios a través del mejoramiento continuo de

sus procesos, respetando el marco legal vigente, la buena gobernanza nuestros recursos naturales y la sostenibilidad integral del medio.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

PRESPECTIVA DE APRENDIZAJE	OBJETIVOS
Aprendizaje e Innovación	• Contar con personas competentes, comprometidas, con vocación de servicio y satisfechas con su trabajo. • La innovación tecnológica y la sostenibilidad ambiental
Procesos	• Consolidar un proceso de mejoramiento continuo, que permita una atención integral de alta calidad. • Generar Entornos modernos.
Usuarios	• Generar satisfacción en los pacientes mediante la prestación de un servicio de calidad.
Financiera	• Aumentar los ingresos financieros de forma eficiente, mediante la diversificación del portafolio de servicios de mediana y alta complejidad
Alianzas Estratégicas	• Posicionar la marca de la ESE en el entorno departamental como un hospital humano.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la ESE Hospital San Rafael Yolombó Antioquia, vigencia 2024, es una estrategia de apoyo al logro de la Planeación Institucional, estamos aprendiendo a hacer las cosas bien, con sentido de responsabilidad, incentivando el crecimiento personal, aportando desde la capacitación a la sostenibilidad financiera de la Institución y generando reconocimiento en el municipio, la región y el departamento; aportando al proceso de modernización institucional recogiendo las necesidades de entrenamiento, capacitación y formación, que contribuyan al cumplimiento de la Misión Institucional.

La Empresa Social del Estado Hospital San Rafael Yolombó, es una institución de segundo nivel de complejidad que ofrece servicios de salud a la población del Nordeste y parte del Norte de Antioquia y Bajo Cauca; en su portafolio de servicios ofrece especialidades de ginecología, medicina interna, ortopedia, cirugía general, pediatría, radiología, de manera permanente; urología, oftalmología, optometría, otorrino por brigadas, además de toda la atención en salud pertinente para el primer nivel de complejidad como son: promoción y

prevención, consulta externa, laboratorio, farmacia, odontología, y otros programas especiales como Salud Pública, Atención Primaria en Salud, Promoción y Prevención. Para la operación del área asistencial y administrativa de la ESE, actualmente se cuenta con un equipo de trabajo de 428 personas distribuidas en dos sindicatos del área de la salud con 379 personas afiliadas, 15 contratistas y 34 empleados en planta global de cargos.

Por todos los resultados obtenidos dentro del PIC 2023, se evidencia las necesidades de continuar la capacitación en gestión de las competencias técnicas del personal asistencial, la actualización de cursos exigidos por habilitación en la Circular 3100 del 2019, la formación en competencias de liderazgo organizacional como planeación estratégica, toma de decisiones, resolución de conflictos, trabajo en equipo; se debe continuar el entrenamiento en los temas relacionados con los proyectos estratégicos como: Sistema de Gestión de Calidad, Mejoramiento del clima organizacional con énfasis en humanización, manejo ambiental para una más limpia, continuar la capacitación contínua en el proceso de facturación, realizar capacitación en gestión documental; implementar el programa de transformación digital y el bilingûismo, para el aumento de las competencias de los servidores; además del fortalecimiento de los procesos y la modernización administrativa de la Entidad.

2. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

A) GENERAL

Facilitar el desarrollo de competencias de nuestros servidores, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral, por medio del conjunto coherente de acciones de capacitación, entrenamiento y formación, durante el año 2024.

B) ESPECÍFICOS:

- Reconocer las necesidades de Entrenamiento, capacitación y formación a los servidores públicos de los diferentes procesos institucionales de la ESE; desde el ser, del saber y del hacer, para mejorar su desempeño funcional y comportamental.
- Desarrollar las competencias, capacidades y habilidades en los servidores públicos para la gestión de los servicios de salud y/o administrativos que propicien el cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional de la ESE.
- Evaluar la eficacia del plan institucional de capacitación, orientado a la cultura del servicio y la atención humanizada.

3. MARCO TEÓRICO

El procedimiento del Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital San Rafael de Yolombó, tendrá como base teórica del Departamento Administrativo de la Función Pública, en el 2005, ha desarrollado un documento que brinda los lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación y planeación de los Recursos Humanos en Colombia, basados en el artículo 17 de la Ley 909 de 2005 (Moreno Bermúdez, Carlos Humberto, 2005). Además, se incluye las directrices que brinda el Decreto Único Reglamentario 1083 de mayo de 2015 del Sector Función Pública cuyo objeto es compilar en un solo cuerpo normativo de los reglamentos vigentes de competencia del sector de la función pública.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano (DAFP, 2017), permite a los jefes de talento humano, y a las entidades públicas en general, contar con una herramienta que describa, organice y estructure las actividades que deben liderar las unidades de personal, de manera que sea un instrumento de referencia permanente para poder orientar a sus dependencias hacia una gestión estratégica exitosa y efectiva en el marco de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH).

La Guía Metodológica para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – con base en proyectos de aprendizaje en equipo: tiene el propósito de establecer pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación –PIC– se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos, ejemplos y explicaciones para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias; conformar y administrar proyectos de aprendizaje en equipo fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer y organizar las diversas formas de aprendizaje para el desarrollo de competencias, entre otros (Presidencia de la República de Colombia, 2005).

En el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, se presentan los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, luego, se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales. Finalmente, encontrarán orientaciones generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas que

ocupan cargos de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo. (DAFP, Dirección de Empleo Público, marzo de 2020).

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) vigencia 2021, estableció como su principal objetivo "Enaltecer al servidor público y su valor", reconociendo al talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y, por tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

La planeación estratégica del talento humano está basada en MIPG que es el Modelo Integrado de Planeación y Gestión; este modelo permite dirigir, planear, ejecutar, controlar, hacer seguimiento y evaluar la gestión institucional de las entidades públicas, en términos de calidad e integridad del servicio para generar valor público. MIPG cuenta con un área importante que busca el desarrollo de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano para el Sector Público en Colombia (noviembre 2015), por medio de 4 componentes: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro del Personal y para efecto de este manual se abordarán los cuatro componentes haciendo énfasis en el componente de desarrollo del personal, con las categorías de conocimiento de la información, gestión de la información, valores y gestión pública.

4. NORMATIVIDAD

- Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40 , los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 909 de septiembre 23/2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- 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 Función Pública.
- Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005) por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos

niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos -Ley 770 y 785 de 2005.

- Decreto 648 de 2017, "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública". F. Versión 1 Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia Fecha: 2021- 01- 30 La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Intranet). 9
- 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.

Fuente: Sistema nacional de capacitación y sus componentes, Decreto Ley 1567 de 1998.

5. CONTENIDO

Para la construcción del Plan Institucional de Capacitación PIC en la ESE Hospital San Rafael Yolombó, para la vigencia 2024, se han tenido encuentra lo siguiente:

1. Objetivos estratégicos y proyectos relacionados con la perspectiva de aprendizaje e innovación
2. Ejes estratégicos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030
3. Rutas de valor de MIPG según ultimo autodiagnóstico de la Institución
4. Competencias comunes y comportamentales por nivel jerárquico según Decreto 815 de 2018. Anexo 1.
5. Dimensiones de aprendizaje según la guía DAFP para la elaboración del PIC

6. Para la detección de necesidades e intereses de capacitación se diligenció con todos los líderes de procesos una encuesta digital; esta información se compila por medio de la Matriz de Plan de Acción PIC vigencia 2024 (Anexo)

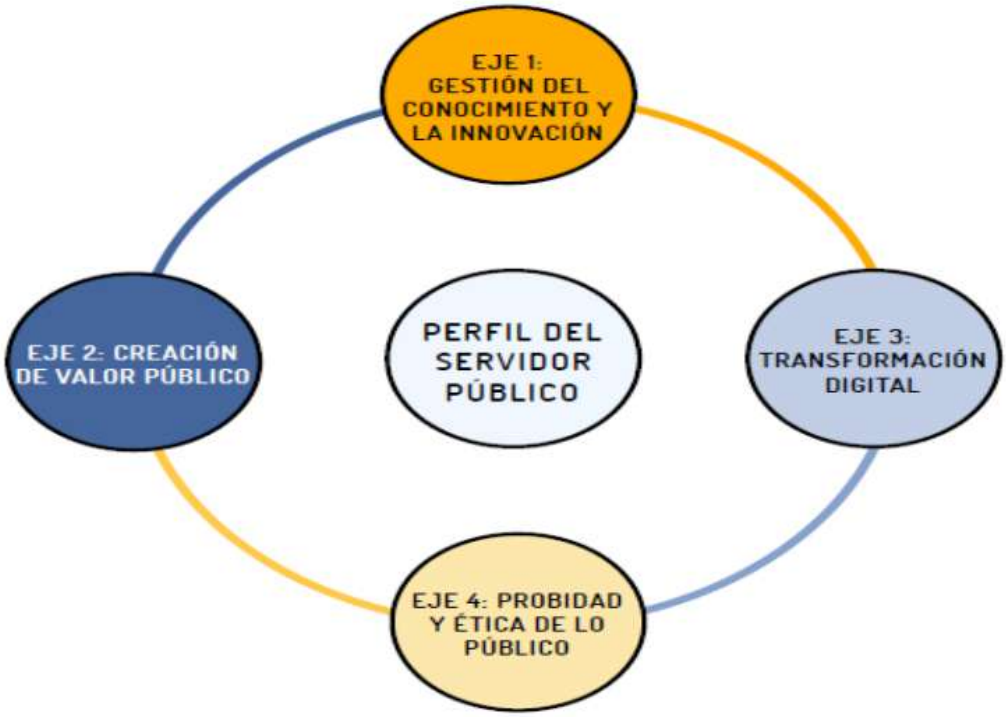
En la siguiente tabla se amplía la información de la perspectiva de aprendizaje e innovación, sus objetivos estratégicos y cuatro proyectos relacionados con el PIC.

PLAN DE DESARROLLO 2020 A 2023		
PERSPECTIVA DE APRENDIZAJE E INNOVACIÓN		
OBJETIVO ESTRATÉGICO	**PROYECTO**	**OBJETIVO DEL PROYECTO**
Contar con personas competentes, comprometidas, con vocación de servicio y satisfechas con su trabajo	Modelo de atención integral del servidor	Consolidar un proceso orientado al desarrollo de competencias, compromiso y satisfacción de nuestros servidores, desde el momento del ingreso hasta su retiro.
	Liderazgo corporativo	Formulación e implementación de la estrategia de liderazgo corporativo
	Mejoramiento del clima organizacional con énfasis en humanización	Desarrollar un programa de gestión del clima para nuestros servidores, a partir de la definición de estrategias centradas en la humanización del servicio; y tendientes a la mejora de la identidad y la cultura organizacional

Generar ambientes laborales que favorezcan la gestión del conocimiento y la innovación	Gestión del conocimiento para la innovación	Preservar y transmitir el conocimiento adquirido por el personal de la ESE en el desempeño de su labor, para la gestión empresarial.

Fuente: Elaboración propia, perspectiva aprendizaje e innovación, Plan de Desarrollo 2020 - 2023

Con el fin de promover las competencias para el futuro la función pública en su Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020-2030, planteo 4 ejes estratégicos para la formulación del Plan Institucional de capacitación, los cuales se presentan a continuación:

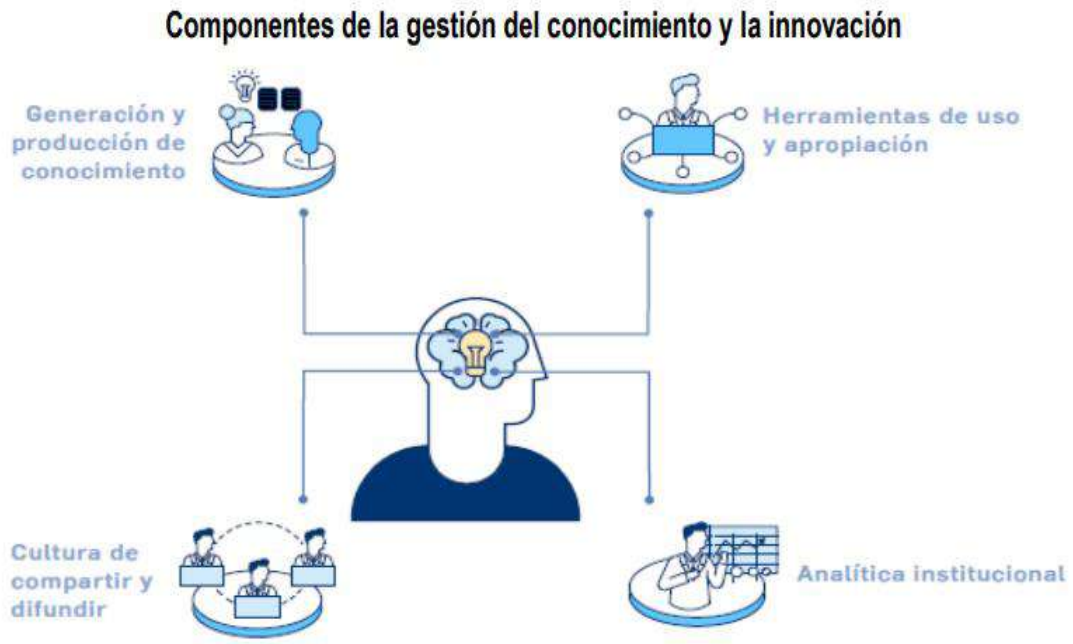


Fuente: Tomado del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC – 2020 - 2030

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación: Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón

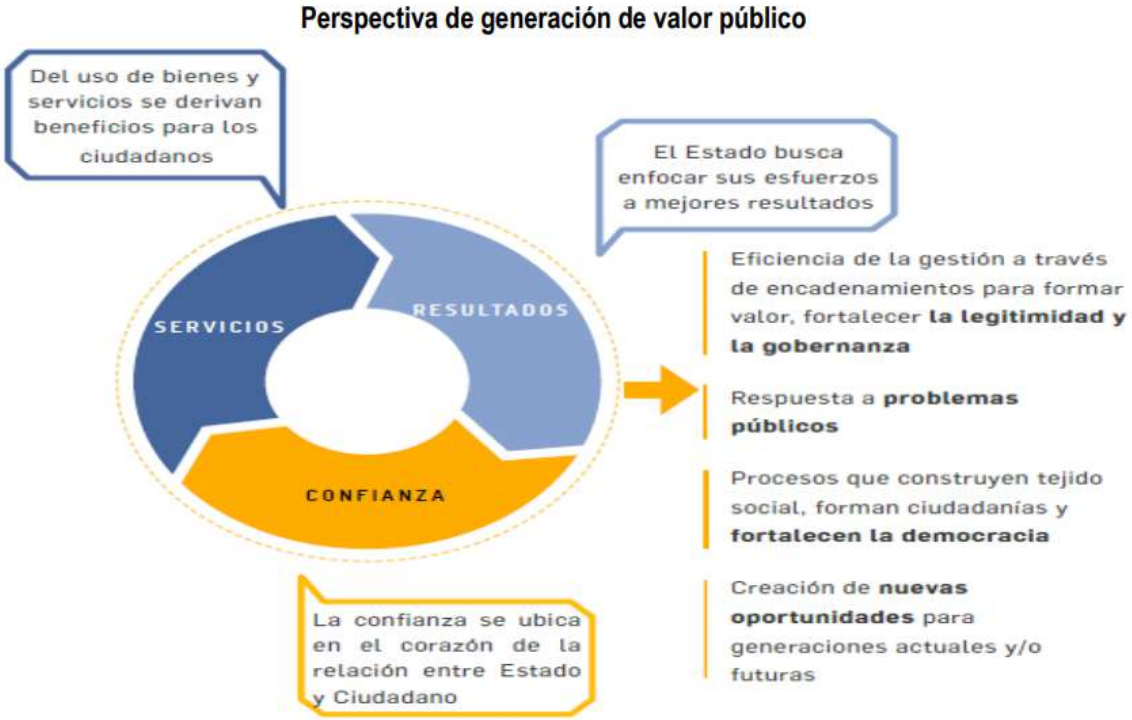
de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento. (Pública, Función, 2020).

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangible, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. (Pública, Función, 2020)



Fuente: Tomado del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC – 2020 - 2030

Eje 2. Creación de valor público: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias. (Pública, Función, 2020)



Fuente: Tomado del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC – 2020 - 2030

Eje 3. Transformación digital: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. (Pública, Función, 2020) En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional

se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital. Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. (Pública, Función, 2020)

Fuente: Tomado de Gobierno digital Ministerio de las TIC

Eje 4. Probidad y ética de lo público: El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo

ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

Fuente: www.serviciocivil.chile

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Las rutas de creación de valor son una forma de ver los resultados del auto diagnóstico de MIPG, agrupados para poder generar planes de acción efectivos que prioricen los recursos disponibles. Las rutas son cinco (5), y cada una agrupa algunas de las variables de la Matriz por temas que son prioritarios para la gestión estratégica del talento humano:

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	
21 - 40	2	
41 -	3	

1. Ruta de la felicidad
2. Ruta del crecimiento
3. Ruta del servicio
4. Ruta de la calidad
5. Ruta de la información

60			
61 - 80	4		
81 - 100	5		

Fuente: Elaboración propia para la construcción del Plan de Acción 2023

COMPETENCIAS COMUNES Y COMPORTAMENTALES

Las siguientes son las competencias comportamentales para cada nivel jerárquico, según el Decreto 815 de 2018, el cual implemento las competencias comportamentales según el contenido funcional del empleo, es decir, estableció que las competencias de los cargos públicos deben ir ceñidas a las funciones que desarrolla el servidor público, contenidas en el Manual de Funciones y competencias: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Profesional con personal a cargo, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

DIMENSIONES DEL APRENDIZAJE

Para determinar la necesidad de aprendizajes es importante tener en cuenta las tres dimensiones relacionadas en la guía para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación PIC de la DAFP, fortaleciendo el Saber pensar (conocimientos), Saber Hacer (habilidades técnicas) y Saber Ser (actitudes y valores).

TEMARIO	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	• Valores, principios y reglas informales. • Comportamientos del ser humano. • Empoderamiento personal y del equipo de trabajo.
EL DESEMPEÑO DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO	• Inteligencia emocional. • Análisis sistémico de los equipos de trabajo. • Ciclos de desempeño de los equipos de trabajo.

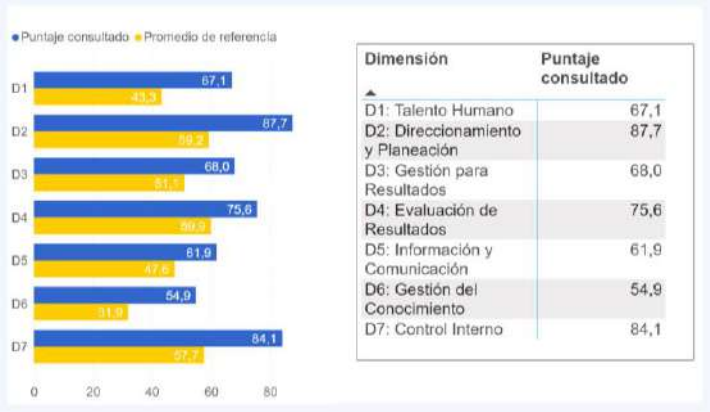
	• Semiótica del discurso. • Identificación de públicos • Comunicación asertiva. • Empatía y motivación.
GESTION DEL CAMBIO	• Resiliencia. • Gestión de la resistencia y riesgo derivada de cambios. • Liderazgo transformacional.
INNOVACIÓN PÚBLICA	• Modelos de Innovación: learn start up, design thinking. • Innovación aplicada a procesos y productos. • Gestión del conocimiento. • Empleo de tecnologías en la gestión de los equipos de trabajo.

Fuente: Tomado de la Guía para la formulación del plan institucional de capacitación – PIC –ESAP.

6. **PLANEAR**

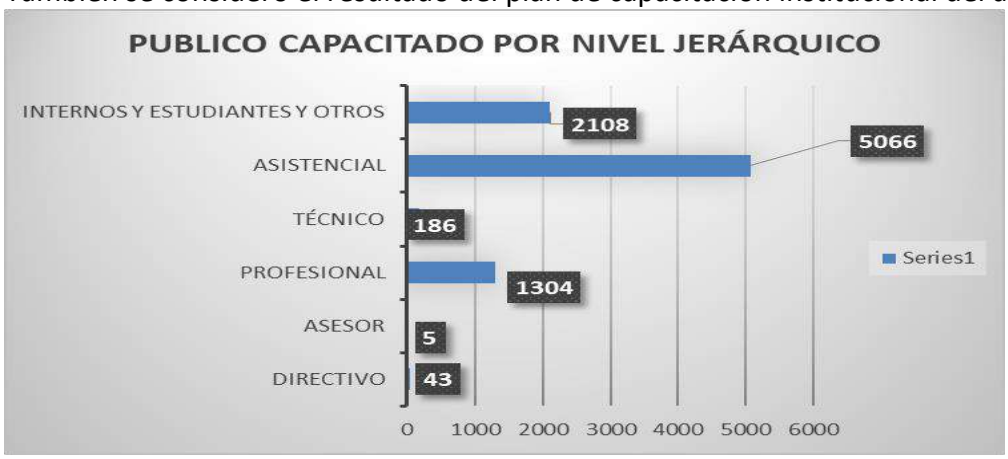
Para las primeras etapas se tomó como referencia el desempeño de la dimensión 6 (GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO) del Modelo Integral de planeación y Gestión – MIPG para el año 2022 (Reporte FURAG), donde se obtuvo un resultado del 54% global, el cual se desagrega en los siguientes criterios:

POLÍTICA 18 Gestión del Conocimiento	**Puntaje**
Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación	57.5
Generación y producción del conocimiento	26.7
Generación de herramientas de uso y apropiación del conocimiento	63.4
Generación de una cultura de propicia para la gestión del conocimiento y la innovación	63.6



Dimensión	Puntaje consultado
D1: Talento Humano	67,1
D2: Direccionamiento y Planeación	87,7
D3: Gestión para Resultados	68,0
D4: Evaluación de Resultados	75,6
D5: Información y Comunicación	61,9
D6: Gestión del Conocimiento	54,9
D7: Control Interno	84,1

También se consideró el resultado del plan de capacitación institucional del año 2023.

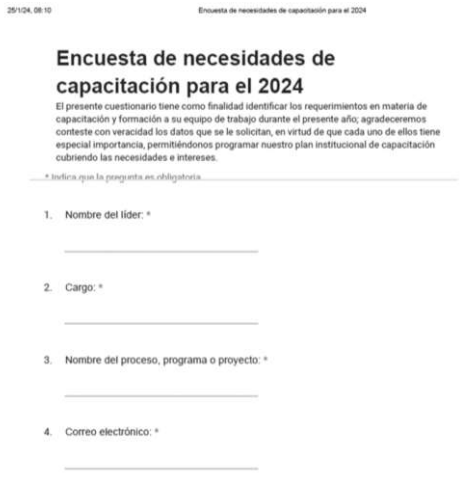


Se realizaron 459 eventos de capacitación, donde se beneficiando 8.252 personas. El 16% del público capacitado corresponde a los líderes de procesos. Es muy importante ajustar y hacer seguimiento al programa de capacitación a líderes para fortalecer las competencias organizacionales.

PROMEDIO DE ASISTENCIA POR GRUPOS 2023	15,4242991
NÚMERO DE HORAS ASIGNADAS A LA CAPACITACIÓN	1357
NÚMERO DE JORNADAS X 8 HORAS ASIGNADAS	170
ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN PROGRAMADAS	116
ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EJECUTADAS	459
aumento de actividades programadas vs ejecutadas del 395%	

Fuente: Elaboración propia integrando la Guía metodológica de la DAFP

Finalmente, para la elaboración del PIC, el modelo integrado de planeación y gestión MIPG y las Competencias comunes y comportamentales según el Decreto 815 de 2018; además del resultado de la encuesta de necesidades e intereses de capacitación diligenciada por los líderes de procesos.



25/1/24, 08:10 Encuesta de necesidades de capacitación para el 2024

Encuesta de necesidades de capacitación para el 2024

El presente cuestionario tiene como finalidad identificar los requerimientos en materia de capacitación y formación a su equipo de trabajo durante el presente año; agradeceremos conteste con veracidad los datos que se le solicitan, en virtud de que cada uno de ellos tiene especial importancia, permitiéndonos programar nuestro plan institucional de capacitación cubriendo las necesidades e intereses.

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. Nombre del líder: *
2. Cargo: *
3. Nombre del proceso, programa o proyecto: *
4. Correo electrónico: *

08:10 Encuesta de necesidades de capacitación para el 2024

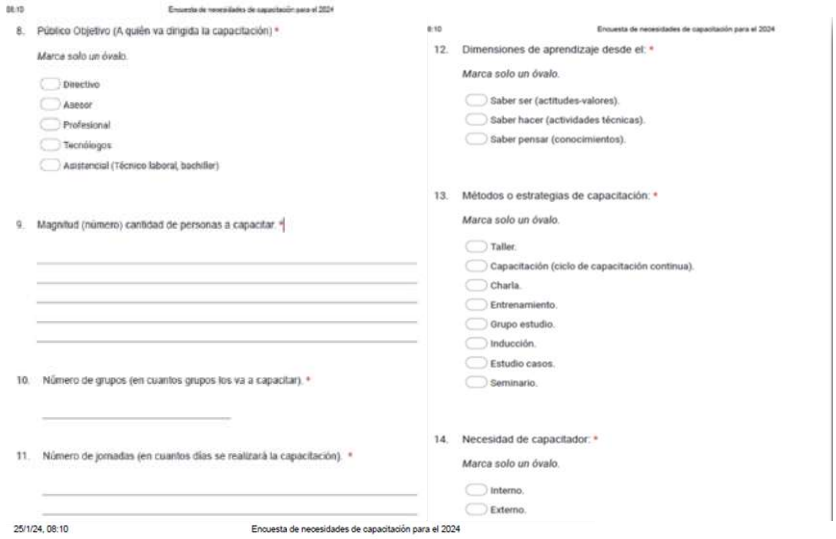
5. De acuerdo a los objetivos del proceso, programa o proyecto que usted lidera, indique los temas que considera importantes abordar para el desempeño laboral de su equipo de trabajo y el logro de objetivos institucionales: *
6. Modalidad *

   Marca solo un óvalo.

   - Presencial
   - Virtual
   - Mixta
7. Facilitador (Si lo tiene, en caso contrario hacer la nota para apoyar la gestión). *

   Marca solo un óvalo.

   - Si
   - No
   - Otro: _____



8:10 Encuesta de necesidades de capacitación para el 2024

8. Público Objetivo (A quién va dirigida la capacitación) *

Marca solo un óvalo.

- Directivo
- Asesor
- Profesional
- Tecnólogos
- Asistencial (Técnico laboral, bachiller)

9. Magnitud (número) cantidad de personas a capacitar. *

10. Número de grupos (en cuantos grupos los va a capacitar). *

11. Número de jornadas (en cuantos días se realizará la capacitación). *

8:10 Encuesta de necesidades de capacitación para el 2024

12. Dimensiones de aprendizaje desde el: *

Marca solo un óvalo.

- Saber ser (actitudes-valores).
- Saber hacer (actividades técnicas).
- Saber pensar (conocimientos).

13. Métodos o estrategias de capacitación: *

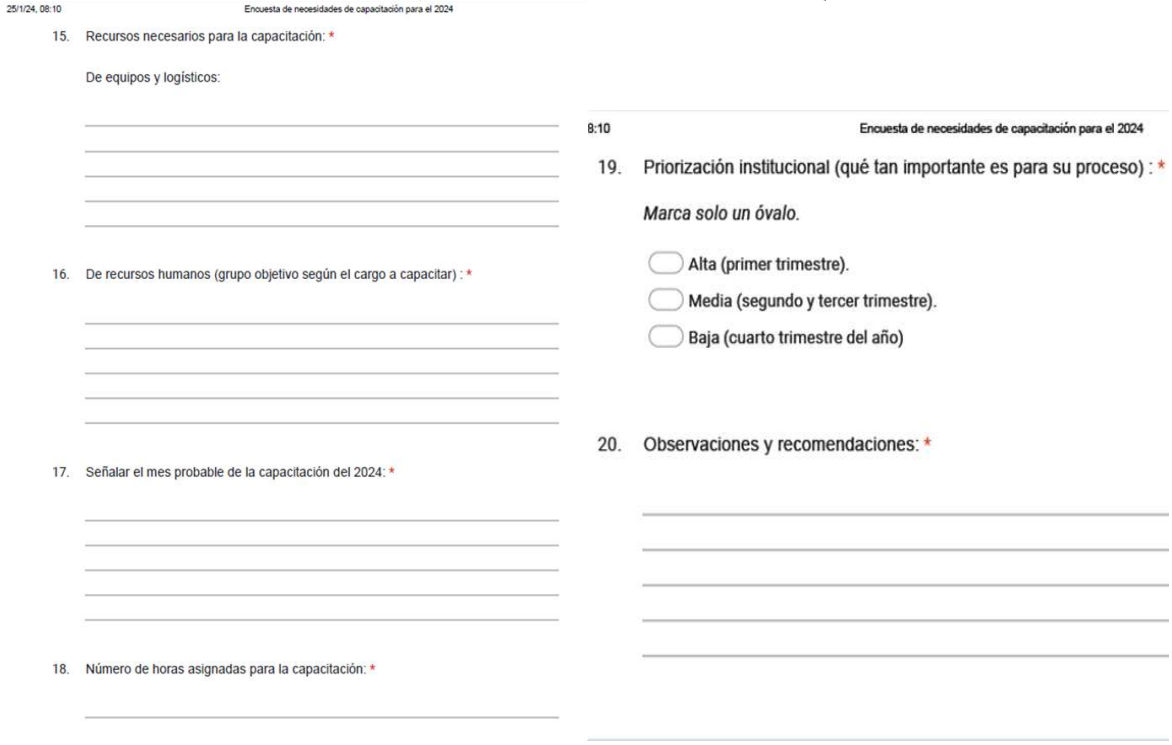
Marca solo un óvalo.

- Taller.
- Capacitación (ciclo de capacitación continua).
- Charla.
- Entrenamiento.
- Grupo estudio.
- Inducción.
- Estudio casos.
- Seminario.

14. Necesidad de capacitador: *

Marca solo un óvalo.

- Interno.
- Externo.



25/1/24, 08:10 Encuesta de necesidades de capacitación para el 2024

15. Recursos necesarios para la capacitación: *

De equipos y logísticos:

16. De recursos humanos (grupo objetivo según el cargo a capacitar) : *

17. Señalar el mes probable de la capacitación del 2024: *

18. Número de horas asignadas para la capacitación: *

8:10 Encuesta de necesidades de capacitación para el 2024

19. Priorización institucional (qué tan importante es para su proceso) : *

Marca solo un óvalo.

- Alta (primer trimestre).
- Media (segundo y tercer trimestre).
- Baja (cuarto trimestre del año)

20. Observaciones y recomendaciones: *

Esta encuesta digital se hizo a través del link; https://forms.gle/Q9kSZTMzNVGFuwby8. Además se envió a los correos electrónicos la misma encuesta en formato en exel, especialmente con aquellos procesos que manejan unos planes de capacitación muy amplios.

Con los resultados de la encuesta de necesidades de capacitación se diligencia una matriz en Excel es el instrumento utilizado para la recolección de la información, la planeación de los eventos de capacitación la cual denominamos Plan de Acción PIC del año 2024.

RESUMEN DE EVENTOS DE CAPACITACIÓN PROGRAMADOS PARA EL 2024

RESUMEN CONTENIDO PLAN DE ACCIÓN PIC 2023					
NECESIDAD INSTITUCIONAL	PROCESOS INSTITUCIONALES	DISTRIBUCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN SEGÚN LAS RUTAS DE VALOR			
		NOMBRE DE LA RUTA DE VALOR DE MIPG	NOMBRE DEL PROCESO, PROGRAMA O PROYECTO INSTITUCIONAL	No. DE EVENTOS DE CAPACITACIÓN PROGRAMADOS 2024	EJECUTADOS 2023
NECESIDADES DE LA ENTIDAD Y DE LOS DIRECTIVOS	PLATAFORMA ESTRATÉGICA, ALTA DIRECCIÓN EQUIPO PRIMARIO	RUTA DE LA FELICIDAD "La felicidad nos hace productivos"	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN POLÍTICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO EN COLOMBIA, PARA FORMENTAR: EQUIDAD, LIBERTAD, IGUALDAD PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS	1	
				1	
				1	
				1	
				1	
				1	
				1	
		SUBTOTAL RUTA No.1		7	9
NECESIDAD DE IMPLEMENTAR UNA CULTURA DEL LIDERAZGO EL TRABAJO EN EQUIPO, Y EL RECONOCI-MIENTO	PROCESOS DE APOYO	RUTA DEL CRECIMIENTO "Liderando talentos"	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	25	76
			PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN GESTIÓN FINANCIERA	4	23
			PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LA CREACIÓN DE CULTURA BASADA EN EL SERVICIO, LOS VALORES, LA ETICA Y MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL	8	8
			PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN GESTION DEL EMPLEO Y EL BIENESTAR LABORAL	8	8
			PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN GESTIÓN DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	3	1
		SUBTOTAL RUTA No.2		48	116

NECESIDAD DE IMPLEMENTAR UNA CULTURA DEL SERVICIO Y LA GENERACION DE BIENESTAR	PROCESOS DE APOYO	RUTA DEL SERVICIO "al servicio del ciudadano - atención al usuario"	ROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN ATENCIÓN AL USUARIO CON ENFASIS EN HUMANIZACIÓN	6	16
			PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL E INDUCCIÓN AL CARGO	1	1
				1	1
				1	1
			PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN EL CENTRO REGULADOR Y URGENCIAS	10	0
		SUBTOTAL RUTA No. 3		**19**	19
NECESIDAD DE GENERAR RUTINAS DE TRABAJO CON INTEGRIDAD Y CALIDAD	PROCESOS MISIONALES Y GESTIÓN DE LA CALIDAD EN LA ATENCIÓN	RUTA DE LA CALIDAD "LA CULTURA DE HACER LAS COSAS BIEN"	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN GESTIÓN AMBIENTAL PARA UNA INSTITUCIÓN AMIGABLE	2	0
			PROGRAMA DE CAPACITACIÓN CONTINUA EN GESTIÓN DE LA CALIDAD	13	153
			PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO CONTÍNUO, PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS TÉCNICAS Y LABORALES DEL TALENTO HUMANO	10	21
					2
					1
					1
			CAPACITACIÓN CONTÍNUA PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS MEDICAS	50	100
			PROGRAMA INSTITUCIONAL IAMI INTEGRAL	20	24
			PROGRAMA DE CAPACITACIÓN CONTÍNUA EN ESTUDIO DE GUIAS DE ATENCIÓN EN PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN	44	8
		SUBTOTAL RUTA No. 4		**139**	310
NECESIDAD DE ENTENDER A LAS PERSONAS A TRAVÉS DEL USO DE LOS DATOS	PROCESOS DE APOYO Y GESTION DE CLIENTES INTERNOS	RUTA DEL ANÁLSIS DE DATOS "Conociendo el Talento"	PROGRAMA DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y GESTIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO	1	1
				1	1
				1	1
				1	1
				1	1
		SUBTOTAL RUTA No. 5		**5**	5
CONSOLIDADOS A TENER EN CUENTA				**218**	459

7. VERIFICAR: El cumplimiento del siguiente esquema de capacitación.

PROGRAMA	ACCIÓN	NÚMERO DE ACTIVIDADES
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN POLÍTICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO, para la creación de valor publico	INDUCIÓN AL PERSONAL	9
	REINDUCIÓN A LA INSTITUCIÓN Y AL PERSONAL	
	PROGRAMA DE BILINGUISMO	
	PROGRAMA DE ALFABETIZACIÓN	
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO CONTÍNUO, PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES TÉCNICAS Y LABORALES DEL TALENTO HUMANO: HERRAMIENTAS DE COMPETENCIAS OFIMÁTICAS	
	HABILIDADES ARTÍSTICAS	
	CICLO DE CAPACITACIÓN DE FORMACIÓN EN HUMANIZACIÓN	
	SOCIALIZACIÓN PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	
	PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO, MEDIANTE EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO	
PROGRAMA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO	3
	GENERACIÓN DE HERRAMIENTAS DE USO Y APROPIACIÓN DEL CONOCIMIENTO	
	GENERACIÓN DE UNA CULTURA DE PROPICIA PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	

PROGRAMA TRANSFORMACIÓN DIGITAL, SEGÚN PETI DEL DECRETO 612	CAPACITAR SOBRE ACCESO DE LOS USUARIOS A SERVICIOS EN LÍNEA LA IMPORTANCIA DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN, PROMOCIÓN DE LOS SERVICIOS, ACCESO Y USO ADECUADO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES - TIC, POLÍTICA DE GOBIERNO DIGITAL	3
	CAPACITACIÓN SOBRE POLITICA DE SEGURIDAD DIGITAL: CIBERSEGURIDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE LA HISTORIA CLINICA	
	PROTOCOLO DE CONTINGENCIA ANTE RIESGOS DE ATAQUES CIBERNÉTICOS O PÉRDIDA DE INFORMACIÓN	
PROGRAMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL	POLITICA DE GESTIÓN DOCUMENTAL	4
	FORMACIÓN EN ARCHIVÍSTICA, TANTO PARA COLABORADORES COMO PARA RESPONSABLES DE ARCHIVO	
	CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN REFERENCIA A LA CONSERVACIÓN DOCUMENTAL	
	RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES	
PROGRAMA DE GESTIÓN DEL USUARIO Y SU FAMILIA, MEDIANTE LA POLITICA DE PARTICIPACIÓN	PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN PÚBLICA	2
	ATENCIÓN HUMANIZADA	
PROGRAMA INSTITUCION AMIGA DE LA	SOCIALIZACIÓN DE LA ESTRATEGIA IAMII	19
	TALLER EN TOMA DE MUESTRAS RÁPIDAS PARA VIH Y SIFILIS	

MUJER Y LA INFANCIA INTEGRAL -IAMII	PREVENCIÓN DEL ABORTO INSEGURO - IVE
	DESARROLLO PSICOMOTOR, COGNITIVO Y AFECTIVO DE LOS NIÑOS Y NIÑAS
	CUIDADOS Y SIGNOS DE ALARMA EN EL PUERPERIO TEMPRANO Y TARDÍO - RES 328 2019 / RES 2184 2019
	DERECHOS Y DEBERES DE LOS USUARIOS DE LA FAMILIA GESTANTE
	ENFERMEDADES PREVALENTES DE LA PRIMERA INFANCIA- AIEPI
	ASISTENCIA TÉCNICA EN PREVENCIÓN CÁNCER CUELLO UTERINO Y MAMA
	LACTANCIA MATERNA Y TÉCNICAS DE CONSEJERÍA A MATERNAS - DECRETO 1397
	GUÍA ALIMENTARIA PARA GESTACIÓN Y LA PRIMERA INFANCIA
	DESNUTRICIÓN EN MENORES DE 5 AÑOS
	POLÍTICAS DE ATENCIÓN DE LA PRIMERA INFANCIA - ATENCIÓN DE ENFOQUE DIFERENCIAL
	SOCIALIZACIÓN PROTOCOLO BAJO PESO AL NACER
	PROTOCOLO DE ATENCIÓN DEL PARTO HUMANIZADO
	GUÍAS DE ALIMENTACIÓN COLOMBIANA
	SOCIALIZACIÓN PROTOCOLO INS - MME MORBILIDAD MATERNA EXTREMA

	PROTOCOLO DE CÓDIGO ROJO Y GUÍA CLÍNICA DE HEMORRAGIAS OBSTÉTRICAS	
	PRECLAMPSIA - ECLAMPSIA	
	CAMBIOS FISIOLÓGICOS DEL EMBARAZO	
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN CONTÍNUA EN ESTUDIO DE GUIAS DE ATENCIÓN EN PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN EN SALUD Y EVENTOS DE SALUD PÚBLICA	CAPACITACIÓN CONTINUA EN EVENTOS DE INTERÉS EN SALUD PÚBLICA MÁS PREVALENTES EN EL TERRITORIO SEGÚN SIVIGILA.	13
	RESOLUCIÓN 3280/2016 RUTA DE PROMOCIÓN Y MANTEAMIENTO DE LA SALUD (VALORACIONES INTEGRALES POR CICLOS VITALES)	
	INSTRUMENTOS DE LA RESOLUCIÓN 3280/2016 - EAD- TABLAS NUTRICIONALES- ENTRE OTROS.	
	PROTOCOLOS DE PLAN AMPLIADO DE INMUNIZACIÓN -PAI	
	PROTOCOLO DE MANEJO DE ENFERMEDADES TROPICALES (DENGUE-MALARIA- LEISHMANIOSIS)	
	SOCIALIZACIÓN PROTOCOLO ENFERMEDADES HUÉRFANAS Y CÁNCER INFANTIL	
	PROTOCOLOS Y PROCEDIMIENTOS DE ATENCIÓN DE SALUD ORAL	
	PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE ENFERMEDADES NO TRASMISIBLES (HTA-DM- DISPILEPIDEMIA- EPOC, ENTRE OTRAS)	

	OBESIDAD: PANDEMIA MUNDIAL.	
	PROTOCOLO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE MIGRANTES - RUTA DE ATENCIÓN.	
	ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE EDUCACIÓN PARA LA SALUD	
	PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL	
	RUTA DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD MENTAL	
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN FACTURACIÓN, AUDITORÍA, Y ADMISIÓN DE PACIENTES	PROCESO DE ADMISIÓN HOSPITALARIA, CARGUE AUTORIZACIONES Y ASIGNACIÓN DE CITAS	5
	SOCIALIZACIÓN MANUAL FACTURACIÓN VS CONTRATACIÓN ACTUAL	
	CAPACITACIÓN EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN XENCO (HISTORIA CLÍNICA Y FACTURACIÓN)	
	CAPACITACION SOAT, ADRES, GLOSAS Y ASEGURADORAS	
	CAPACITACIÓN EN AUDITORIA CONCURRENTE - HALLAZGOS	
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN GESTIÓN	CAPACITACIÓN EN SEPARACIÓN DE RESIDUOS	4
	LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN	

AMBIENTAL PARA UNA INSTITUCIÓN AMIGABLE	CAPACITACIÓN Y ENTRETANAMIENTO EN USO Y CUIDADO DE LOS EQUIPOS BIOMÉDICOS	
	CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN TEMAS RELACIONADOS CON EL CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE	
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN CONTÍNUA EN GESTIÓN DE LA CALIDAD	CAPACITACIÓN EN PROTECCIÓN RADIOLÓGICA	14
	SOCIALIZACIÓN DE PROTOCOLO DE ADMINISTRACIÓN SEGURA DE MEDICAMENTOS	
	PREVENCIÓN Y CONTROL DE INFECCIONES ASOCIADAS A LA ATENCIÓN EN SALUD	
	CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD DEL PACIENTE	
	CAPACITACIÓN EN TECNOVIGILANCIA	
	CAPACITACIÓN EN REACTIVOVIGILANCIA	
	CAPACITACIÓN EN FARMACOVIGILANCIA	
	USO Y MANEJO DE LA TECNOLOGÍA BIOMÉDICA	
	CAPACITACIÓN EN ADECUADA GESTIÓN DEL TRIAGE	
	ACTUALIZACIÓN DE GUÍAS PARA LA REGULARIZACIÓN DE PACIENTES	
	CAPACITACIÓN EN PRÁCTICAS DE ACOMODACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PATOLOGÍAS	
	IMPLEMENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN CIRUGÍA SEGURA	
	ACTUALIZACIÓN EN GUÍAS DE MANEJO SEGÚN MORBILIDAD	
	CONDUCCIÓN DE VEHICÚLOS DE EMERGENCIA	
PROGRAMA DE	PLAN HOSPITALARIO DE EMERGENCIAS	5

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO DE DESÓRDENES MUSCULOESQUELÉTICOS - BIOMECÁNICO	
	PROGRAMA DE ESTILO DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLE: CAPACITAR AL PERSONAL EN PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES Y PROMOVER AUTOCUIDADO, Y ACOMPAÑAMIENTO EN LAS ACTIVIDADES	
	CAPACITACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGO MECÁNICO, BIOLOGICO, PUBLICO, BIOPSICOSOCIAL	
	CAPACITACIÓN RADIACIONES IONIZANTES	
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LA CREACIÓN DE CULTURA BASADA EN EL SERVICIO, LOS VALORES, LA ETICA Y MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL	SOCIALIZACIÓN MANUAL DE CONVIVENCIA	4
	PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO, MEDIANTE EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO	
	RETROALIMENTACIÓN ENTORNO SALUDABLE	
	ENTORNO LABORAL SALUDABLE Y AMIGABLE	
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN GESTION DEL EMPLEO Y EL BIENESTAR LABORAL	SOCIALIZACIÓN DE PLAN DE BIENESTAR	3
	SOCIALIZACIÓN DE PLAN DE INCENTIVOS	
	EVALUACIÓN PLAN DE INCENTIVOS	

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN GESTIÓN DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	FORMACIÓN CONTINUA EN LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	1
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN EL SERVICIO DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	ADMISION Y REGULACIÓN DEL PACIENTE	2
	CENTRO REGULADOR DE URGENCIAS Y EMERGENCIAS - CRUE	
CAPACITACIÓN CONTÍNUA PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS MEDICAS	PROTOCOLOS DE ATENCIÓN ACTUALIZADOS PARA LA ATENCIÓN EN CONSULTA AMBULATORIA, URGENCIAS, HOSPITALIZACIÓN Y QUIROFANO.	24

8. PRESUPUESTO.

La ESE Hospital San Rafael Yolombó, dentro de su presupuesto global de inversión asignó para la vigencia de 2024 un valor de DIEZ MILLONES DE PESOS ($10.000.000.) para cumplir con el PIC; es importante tener en cuenta que el 95% del Plan Institucional de Capacitación se cumple de manera gratuita por medio de la gestión institucional con Gobernación de Antioquia, las diferentes universidades e instituciones con las cuales se cuenta con los convenios docencia servicio.

Universidad de San Martín, vence el 24 de abril de 2033.
Universidad de Antioquia, vence el 18 de junio de 2029.
Universidad CES, vence agosto de 2027.
Universidad Remington, vence el 24 de agosto de 2025.
Cooperativa de Colombia, vence el 30 de junio de 2031.
Universidad de Santander UDES, vence el 7 de julio de 2030.
Colegio Mayor de Antioquia, vence el 7 de julio de 2030.
Universidad UNIMINUTO, vence el 5 de diciembre de 2031.
Instituciones técnicas y tecnológicas.
PREDESALUD, vence el 9 de septiembre de 2025.
CEDES, vence el 13 de junio de 2026.
INDECAP, vence el 10 de mayo de 2027.
POLINORDESTE, administrativo y técnico 1/02/2025; auxiliar de enfermería, vence 25/01/2032.
CENSA, vence el 3 de mayo de 2033
ACADEMIA TCA BELLO, vence el 1º. De diciembre de 2031.
POLITÉCNICO MAYOR, vencido a la fecha.

Además de la articulación con las Cajas de compensación familiar COMFENALCO, COMFAMA, las ARL Positiva y Colmena. Otros métodos o estrategias internas, corresponde al grupo de profesionales y especialistas con los que cuenta la institución que se han comprometido con la capacitación continua, quienes comparten sus conocimientos y creen que a mayor aprendizaje mayor será el éxito de los tratamientos y menores serán los costos en la atención en salud.

Con toda la propuesta del Plan Institucional de Capacitación, en su mayoría gratuita, se espera que los participantes se apropien de estos espacios y se fortalezca la cultura del auto aprendizaje y la auto formación.

Para el año 2024 se hace necesario fortalecer la capacitación en temas relacionados con la gestión documental, herramientas tecnológicas y ofimáticas y el programa de bilingüismo.

EVALUACIÓN DE LA EFICACIA / IMPACTO DE LA FORMACIÓN A TRAVÉS DEL PIC

Es claro que la evaluación del impacto de la formación / capacitación, proporcionada al grupo de servidores de la ESE Hospital San Rafael – Yolombó; constituye uno de los factores más relevantes para evaluar en qué medida se logran los objetivos y metas del Plan Institucional de Capacitación – PIC. Para ello se dispondrán las siguientes estrategias.

1- Se realizará una ***evaluación de la satisfacción de la formación / Capacitación***, para medir el agrado con la actividad realizada. Se aplicará una encuesta a los servidores capacitados, bien sea de manera selectiva o aleatoria. Evaluándose aspectos como:

a. La intensidad horaria
b. Los recursos logísticos y audiovisuales.
c. El lugar.
d. La pertinencia de la temática
e. La capacidad o desempeño de docente
f. Otros.

2- realizará una ***evaluación del impacto de la formación / Capacitación***, para identificar en qué medida las actividades programadas en el PIC, han aportado a la mejora del desempeño del proceso y sus actividades, la mejora del desempeño de los servidores que las tienen a cargo, la reducción de errores, reprocesos, entre otros. El impacto de la capacitación podrá ser medido a través de mecanismos como:

a. Realización de una encuesta de impacto post, con un tiempo prudencial después de la formación / capacitación; que permita indagar en qué medida el servidor a aplicado el conocimiento adquirido en su proceso.

b. Identificación de nuevos proyectos, nuevas buenas prácticas, lecciones aprendidas; aplicadas al puesto de trabajo.

c. La realización de ejercicios de replicación del conocimiento adquirido, en el grupo de trabajo, compañeros; con el fin de multiplicar los saberes y hacer partícipe al equipo de trabajo.

3- La ***evaluación de la satisfacción*** se realizará indistintamente todas las capacitaciones sin importar su intensidad horaria, pero la ***evaluación del impacto*** se realizará exclusivamente a cualquier formación / capacitación que sea superior a 4 horas.

Para la vigencia 2024 se ejecutarán mínimo 2 evaluaciones de impacto; una al programa de capacitación contínua de facturación y la otra al programa de capacitación en atención al usuario con énfasis en humanización.

9. ACTUAR

Implementar las acciones de mejora del plan de mejoramiento para el cumplimiento del cronograma de capacitación del presente plan.

BIBLIOGRAFIA

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. Función Pública.
- Plan institucional de capacitación 2023. ESE Hospital San Rafael Yolombó.

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción del cambio	Responsable
1			