

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES



Vigencia

2022

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

- PIC-

GERENTE

ANGIE GUTIERREZ OSPINA

2022

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS	4
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	4
2.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS.....	5
3. MARCO TEÓRICO	5
3.1. MARCO NORMATIVO	5
3.2. MARCO CONCEPTUAL	7
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	8
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS (POLÍTICA DE FORMACIÓN)	9
5.1 CONCEPTUALES	9
5.2 PEDAGÓGICOS.....	9
6. EJES TEMATICOS	9
6.1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	9
6.2 CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO.....	10
6.3 GOBERNANZA PARA LA PAZ	10
7. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN –PIC	10
7.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	11
7.1.1 SENSIBILIZACIÓN	11
7.1.2 FORMULACIÓN DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO – PAE	11
7.1.3 CONSOLIDACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	11
7.1.4 PROGRAMACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL.....	11
7.2 ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	12
7.3 INDUCCIÓN	12
7.4 REINDUCCIÓN.....	12
8. FASES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	13
8.1 FASE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	13
8.2 FASE DE CONSOLIDACIÓN DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	13
9. EJECUCIÓN	13
9.1 RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	14
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	14
10.1. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN.....	14

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

1. INTRODUCCIÓN

La Red de Salud del Norte ESE y de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, Capítulo 3° Artículo 2.2.9.1 planes de capacitación, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias laborales de los funcionarios (as) de la Entidad, por medio de las capacitaciones, programa que contiene el Plan Institucional de capacitación del 2022, este proceso tiene el objetivo de reforzar y complementar su capacidad cognitiva y técnica a través de seminarios, congresos, diplomados, simposios, foros, talleres, cursos y otros medios de capacitación, que le permiten al funcionario adquirir habilidades y destrezas en sus funciones laborales.

Por lo anterior es preciso mencionar que la construcción del Plan Institucional de Capacitación año 2022 de la Red Norte, se desarrolló de conformidad con los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, teniendo en cuenta la Guía metodológica del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Toda la consolidación del plan se encuentra encaminada a cumplir con las metas, objetivos institucionales y los procesos que fortalecen la gestión pública, en la actualidad la administración pública está demandando cambios y procesos de reforma, pues esta requiere de adaptarse a las nuevas dinámicas y necesidades sociales, es por esto La Red de Salud del Norte, ha diseñado el Plan Institucional de Capacitación, priorizando las necesidades para el año 2022, con la participación de todos los actores y coordinadores de áreas.

- Recopilación de necesidades de capacitación a través del formato diseñado para el registro de necesidades de capacitación (G.H.F.35).
- Consolidación de necesidades de capacitación formato (G.H.F.13).

La capacitación del Talento Humano es el instrumento, aparato, herramienta, mas importante dentro del proceso de formación de competencias de los funcionarios, es por eso por lo que la Red de Salud del Norte busca fortalecer sus competencias laborales, con la finalidad de responder de manera eficiente, eficaz y con calidad a las continuas demandas de sus usuarios.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

La capacitación y formación de los funcionarios está orientada al desarrollo del fortalecimiento de las competencias laborales, capacidades, destrezas, habilidades y valores, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

Satisfacer las necesidades y requisitos de capacitación que demandan los servidores públicos para un eficiente desempeño de sus cargos, contribuyendo al cumplimiento y mejoramiento misional y visional de la institucional, fortaleciendo las competencias laborales.

2.2. Objetivo Específicos.

1. Cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por las dependencias de la entidad a través de los Proyectos de aprendizaje en Equipo - PAE – y solicitudes de capacitación para el fortalecimiento de las competencias laborales.
2. Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.
3. Promover el desarrollo integral de los funcionarios y el afianzamiento de una ética del servidor público.
4. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y aptitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
5. Desarrollar y fortalecer las competencias laborales de los funcionarios para que puedan optimizar el desempeño de las entidades de salud e implementar correctamente los componentes del sistema obligatorio de garantía de la calidad en salud, gestión de calidad, control interno, salud y seguridad en el trabajo, a través de la sensibilización y despliegue al interior de las entidades y la aplicación integral de requisitos y estándares contemplados en la normatividad de salud.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. Marco Normativo

Decreto 1567 de 1998: Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 4 - *“Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la 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 “.*

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

Ley 909 de septiembre 23/2004: Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Ley 909 de 2004: artículo 15° *“Las Unidades de Personal de las entidades. ...Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.*

Ley 909 de 2004 artículo 36° *Objetivos de la Capacitación:*

1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Decreto 1083 de 2015: por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

“Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. *En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.*

La Escuela Superior de Administración pública coordinara y administrara la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.

Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red, cada entidad aportara recursos humanos y logísticos de acuerdo con sus disponibilidades.

Decreto 1083 de 2015, arto 68 Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.

Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias, Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de aprendizaje por competencias.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

Resolución 1043 de abril del 2006: anexo 1° del Ministerio de Protección Social, por medio de la cual se establecen las condiciones que deben de cumplir los prestadores de servicios de salud para habilitar sus servicios e implementar el componente de auditoria para el mejoramiento de la calidad en atención y se dictan otras disposiciones.

Otras normativas que apliquen en la prestación del servicio de salud.

3.2. Marco Conceptual

Competencias laborales: “Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y aptitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PNFC- 2017 - DAFP).

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

Formación: La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación para el trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, es la que ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal (Ley 1064 del 2006 y Decreto 4904 de 2009).

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

Educación Formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4).

Plan de Aprendizaje del Equipo: Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos,

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su plan individual de aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

Plan Individual de Aprendizaje: Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, en el Departamento Administrativo de la Función Pública, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Ley 1567 de 1998:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.

Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

dirigidos a impactar en la formación ética y producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS (Política de Formación)

5.1 CONCEPTUALES

La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Enfoque de la formación basada en Competencias: Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico.

5.2 PEDAGÓGICOS

La Educación Basada en Problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

Valoración de los Aprendizajes: Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producido por la evaluación del desempeño.

6. EJES TEMATICOS

6.1 Gestión del conocimiento

Responde a la necesidad de instalar (en los funcionarios) capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento del proceso que viven

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

todas las entidades para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder los retos y las necesidades de las entidades públicas.

Es por esto por lo que, a través del Plan Institucional de Capacitación se busca la integración de programas que permitirán a los funcionarios de la Red de Salud del Norte recibir el conocimiento y ser agentes multiplicadores a su equipo de trabajo, propiciando así una cultura de conocimiento que impacte a los procesos de la entidad.

6.2 Creación de valor público

El concepto de valor público se orienta principalmente a la capacidad que tienen los funcionarios para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere mayor satisfacción a la sociedad en la prestación del servicio, para que exista un grado de satisfacción en la ciudadanía.

Desde la Red de Salud Norte se busca a partir de las acciones de formación potencializar las competencias laborales, habilidades y destrezas de nuestros servidores, buscando optimizar la calidad de servicio y satisfaciendo las demandas del entorno social.

6.3 Gobernanza para la paz

Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. El fortalecimiento de las condiciones para la paz se logra por medio de un Estado fuerte que logre sobrepasar las barreras impuestas por un conflicto de cinco décadas. Para esto, los esfuerzos que está haciendo el Gobierno Nacional en materia de empleo público son de gran importancia, ya que quienes aplican las políticas públicas en las regiones son servidores públicos y son ellos la cara visible del Estado.

La entidad a través de su plan de capacitación busca concientizar a los funcionarios de la importancia de la construcción de la convivencia pacífica en las interacciones con los ciudadanos, razón por la cual se capacitará en temas de derechos humanos y transparencia en la gestión pública.

- Se implementan talleres de modelo integrado de planeación y gestión MIPG.
- Cursos de integridad y transparencia y lucha contra la corrupción.

7. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN –PIC

El Plan Institucional de Capacitación PIC, es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo del fortalecimiento de las competencias laborales, habilidades, destrezas en el mejoramiento de los procesos de cada funcionario, se ve reflejado en las acciones de los funcionarios en funciones institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los funcionarios a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública, para que la prestación del servicio sea eficiente, eficaz y que represente el sistema de gestión de la calidad.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

7.1 Diagnóstico de Necesidades

El diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó con base en la solicitud formal, realizada por las áreas encargadas; Planeación y Calidad, Control Interno y líderes encargados de los procesos transversales del servicio de salud, dónde se evidencian las falencias que requieren acción de mejora a través de la capacitación y se justifique la necesidad de aprendizaje por metas o procesos señalados.

Igualmente se solicitó a través del formato diseñado GH.F. 35 para tal fin a responsables de procesos y/o programas y a los diferentes comités (Convivencia, bienestar, Comisión de personal, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo-COPASST).

Para su formulación se desarrollan las siguientes fases:

7.1.1 Sensibilización

- Familiarizar a los funcionarios de la Red Norte sobre la existencia del plan institucional de capacitación vigencia 2022, enmarcándolo dentro de la cultura organizacional.
- Utilizar facilitadores Internos de comunicación, que permitan la gestión del conocimiento.
- Explicar cómo conformar equipos de aprendizaje.

7.1.2 Formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE

- Identificar las necesidades Institucionales.
- Identificar el problema para establecer el proyecto.
- Plantear los objetivos de aprendizaje.
- Proponer estrategias de aprendizaje y cronograma.

7.1.3 Consolidación del diagnóstico de Necesidades

- Temas, métodos de capacitación y fechas de los planes de aprendizaje
- Prioridades Institucionales de formación, cumplimiento a lo normativo o reglamentario para la prestación del servicio de salud por parte de los funcionarios.

7.1.4 Programación del Plan Institucional

Los programas académicos de capacitación contendrán por lo mínimo, en el diseño curricular los siguientes aspectos:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

- 🎯 Nombre del programa
- 🎯 Objetivo de la temática de capacitar
- 🎯 Nivel de profundidad; avanzado, medio y básico
- 🎯 Necesidades de capacitación; información, conocimiento o por habilidad
- 🎯 Divulgación del PIC 2022 y coordinación con áreas y proveedores.
- 🎯 Control y evaluación de acciones de Capacitación.

7.2 ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad Red de Salud Norte, a través del fortalecimiento de la generación de conocimientos, en el desarrollo de competencias laborales, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

La estructura del PIC comprende los siguientes Subprogramas:

7.3 Inducción

El programa de inducción tiene por objeto integrar al funcionario en la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad.

Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario, a través de la implementación de diferentes mecanismos de formación en los siguientes temas: Inducción general (Módulo de direccionamiento), gestión del conocimiento, código de integridad y de buen gobierno, código único disciplinario, SG-SST, seguridad del paciente y humanización, Sistema de Gestión de Calidad, Manejo de residuos –PGIRASA, SARLAFT, MECI-MIPG, Atención al usuario, gestión documental y activos fijos, así mismo tiene un componente de inducción específica al cargo y su entrenamiento en el mismo.

(Anexo 2: Formato planificación y asistencia a inducciones).

7.4 Reinducción

El programa de Reinducción de la Red de Salud del Norte está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Institución, el proceso de reinducción se impartirá

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

a todos los funcionarios por lo menos cada dos años o antes que se produzcan cambios (Ley 1567 CAPITULO II artículo 7°).

(Anexo 1 - Cronograma actividades Inducción-Reinducción)

8. FASES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

8.1 FASE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnostico consiste en identificar las necesidades de capacitación que requieran sus áreas de servicio para la prestación de él, en cumplimiento de la normatividad vigente la prestación del servicio, la identificación de necesidades de formación del funcionario para el fortalecimiento de sus competencias laborales, con el objetivo de darle cumplimiento a los lineamientos misionales.

- Anexo 4 (Formato registro de necesidades de capacitación GH.F.35).
- Análisis de la matriz (Formato GH.F.35) de detección de necesidades de capacitación año 2022 solicitadas por los líderes de procesos, se prioriza sobre la necesidad institucional y hallazgos.
- Convocar a los funcionarios de la Red Norte a la presentación proyectos de Aprendizaje en Equipo durante la vigencia 2022.

8.2 FASE DE CONSOLIDACIÓN DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

Se realiza análisis de resultados, se prioriza sobre necesidades o hallazgos institucionales y escogencia de temas susceptibles a la normatividad.

(Anexo 2–Formato Registro de necesidades de capacitación del Área o dependencia GH.F.35).

(Anexo 3- consolidado de necesidades de capacitación GH.F.13).

9. EJECUCIÓN

Para la ejecución del proceso de formación del Plan Institucional de Capacitación y para los proyectos de aprendizaje en equipo, el área de Gestión del Talento Humano trabajará directamente con el funcionario de enlace asignado por el área, frente al cronograma y temas a desarrollar, presentados en las solicitudes y proyectos, así como se definirá periodicidad de revisión para el respectivo seguimiento. Dependiendo de la temática de la capacitación, se podrán ejecutar de tres maneras:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

- Capacitación Interna la cual se estructura de acuerdo con todo tipo de aprendizaje que se dé, de manera libre.
-
- Capacitación externa, la cual se estructura de acuerdo con las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo con los lineamientos del manual de funciones.
- Inscripción a oferta pública, cuando la entidad esté interesada en inscribir a sus funcionarios a capacitaciones ofertadas por las diferentes entidades educativas adhiriéndose a sus contenidos temáticos.

9.1 Red Institucional de Capacitación

En el Plan Institucional de Capacitación PIC de la Red Norte de la vigencia 2022, se desarrollará en convenio con otras entidades, en el marco de sus programas y en cumplimiento de los lineamientos del Plan Institucional de Formación Nacional.

- Red de Salud del Norte E.S.E
- Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-
- Escuela de Alto Gobierno- ESAP.
- Secretarías Pública y Departamental de Salud.
- Gobierno en Línea.
- Universidades (ICESI, JAVERIANA, UNIVERSIDAD DEL VALLE, entre otras)
- Instituciones Educativas
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Entre otras

10.EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase se validará, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales en cuanto al impacto que genera el proceso de fortalecimiento de capacitación, evidenciándose en los resultados de sus quehaceres diarios de sus labores, en el desempeño laboral, en el saber, saber hacer o ser, permitiendo enunciar si el fortalecimiento de la capacitación permitió mejorar su competencia funcional o comportamental . La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC del año inmediatamente siguiente. El indicador propuesto:

$$\text{Eficacia} = \frac{\text{Capacitaciones realizadas}}{\text{Capacitaciones programadas}} * 100$$

10.1. Evaluación del Impacto de la Capacitación

Por medio de la aplicación de una encuesta se establece la evaluación del impacto de la Capacitación, el cual permite medir los resultados frente a las competencias del saber, saber hacer y el ser, también se enuncia la competencia funcional o comportamental, que género en

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

el funcionario, como consecuencia de la asistencia a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación.

Por medio de la aplicación de una segunda encuesta Evaluación de capacitación, se pretende evaluar el contenido, la metodología, evaluación de utilidad y aplicabilidad y la evaluación del facilitador docente.

(Anexo N° 4 – Formato de Evaluación de Capacitación GH.F. 09).

(Anexo N° 5- Formato de Evaluación del Impacto de la Capacitación GH. F.44).

ANEXO 1: CRONOGRAMA DE INDUCCIÓN

Nº	TEMA	FECHA											
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	Inducción institucional												

OBSERVACIONES DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y RE-INDUCCIÓN: El proceso de inducción se realizará de acuerdo al ingreso de los servidores públicos, teniendo en cuenta el Decreto Ley 1567 de 1998, Artículo 7° "Es un proceso dirigido a integrar al empleado en la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación, los cuales se definen por procesos de formación dirigidos a facilitar y fortalecer las habilidades y destrezas, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

ANEXO 2 FORMATO DE REGISTRO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Cargo / Área	Nombre del Funcionario	Población objeto por nivel					Necesidad de Capacitación	Objetivos
		Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial		
TOTAL PROYECTOS DE APRENDIZAJE								

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

ANEXO 3 CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Cargo / Área	Nombre del Funcionario	Población objeto por nivel					Necesidad de Capacitación	Objetivos
		Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial		
NECESIDADES DE CAPACITACIÓN								
PLANEACIÓN Y CALIDAD	OSORIO GONZALES CAROLINA						Formación de auditores internos NTC ISO 9001:2015	Fortalecer el Sistema de Gestión de la Calidad, a través de la aplicación de auditorías internas a los procesos institucionales.
							Técnicas para el análisis de causas	Fortalecer en los responsables de procesos y responsables de reporte de información, el análisis de causas de los resultados de los indicadores, no conformidades, eventos adversos y/o incidentes.
							Fundamentos Básicos de Calidad	Fomentar la cultura de calidad, con el fin de aportar en el cumplimiento de los objetivos estratégicos desde el mejoramiento continuo.
							Reuniones exitosas	Brindar asesoría y educación continuada a la junta directiva, para logro de los resultados institucionales esperados, en un enfoque de gestión centrado en el cliente y de mejoramiento continuo de la calidad.
							Derechos Humanos	Aportar en el logro de los objetivos de desarrollo sostenible ODS, de acuerdo con el enfoque de responsabilidades sociales empresariales, descrito en el Código de Integridad y Buen Gobierno.
							Habilidades de comunicación	Fortalecer el clima organizacional, a través de la comunicación asertiva con un enfoque humanizado, amable que cuida de las personas que forman parte de la entidad
SUBGERENCIA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	ROSAS CHAVES IRIS LUCIA						Línea de Atención Integral en VIH	Dar a conocer la ruta de atención de un paciente con VIH/SIDA
							Consejería pre y post	Como y en que momento se debe de realizar la consejería para un paciente con VIH/SIDA
							Consejería pre y post y toma de prueba DUO, sífilis	Mejorar las competencias del talento humano que apoya la ruta materno perinatal, para garantizar una prestación del servicio, pertinente oportuno y gradual
							Consejería en salud sexual y reproductiva	Mejorar las competencias del talento humano, para garantizar una prestación del servicio, pertinente, oportuna e integral.
							Derechos Sexuales y Reproductivos	Proporcionar información concisa sobre la temática y así asesorar al usuario, para una mejor educación.
							Correcto diligenciamiento de las historias clínicas, teniendo en cuenta la pertinencia de la misma	Brindar información clara y objetiva sobre el diligenciamiento de historias clínicas
							Toxoplasmosis Gestacional y congénita	Mejorar las competencias del talento humano que apoya la ruta materno perinatal, para garantizar una excelente prestación del servicio, pertinente oportuna y integral
							Socialización de procedimientos operativos médicos y enfermería de anticoncepción	Fortalecer las actividades diarias realizadas en cada consulta y jornadas extramurales sobre el programa de anticoncepción
					Identificación de riesgo en el posparto y recién nacido	Mejorar las competencias del talento humano que apoya la ruta materno perinatal, para garantizar una prestación del servicio, pertinente oportuno e integral		

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

SUBGERENCIA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	BURBANO OSORIO ANGELICA JULIETH						Capacitación Guías y protocolos direccionada al personal en odontología	Fortalecer la adherencia a las guías y protocolos institucionales en el servicio de odontología.
							Actualización y modificación del consentimiento informado de odontología	Retroalimentar actualización del consentimiento informado de odontología
							Actualización del manual de esterilización y manual de reúso	Retroalimentación en la actualización del manual de esterilización y manual de reúso
							Historia clínica odontología	Fortalecimiento en el diligenciamiento de la historia clínica en odontología
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	SANDRA MARENTES ASTAIZA						Resolución 3280 lineamientos de atención bucal	Fortalecer la información de la normatividad de la atención bucal
							Inducción general y inducción específica	Proceso mediante el cual se familiariza al nuevo integrante, a la cultura organizacional de la Red Norte.
OFICINA DE MERCADEO	LUZ DARY MONITA ALVAREZ						Actualización en el sistema de afiliación transaccional	Fortalecer el proceso de afiliación al sistema de seguridad social.
							Manejo de pacientes agresivos	Fortalecer el proceso de estrategias de atención a pacientes agresivos, para la reducción de la conducta agresiva.
							Manejo de Excel	Fortalecer el conocimiento del uso de esta herramienta
							Sistema de metodologías 4 del SISBEN y generalidades de los beneficios sociales de acuerdo a la clasificación por grupo	Fortalecer el conocimiento, para la orientación al usuario en la encuesta del SISBEN y de beneficios sociales de acuerdo a los puntajes
							Humanización en salud	Fortalecer la política de humanización
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	XAVIER DAGNOIS MONTOYO GOMEZ						Política de participación social	Fortalecer el conocimiento de las políticas de participación social
							Actualización catalogo clasificación presupuestal para entidades territoriales	Actualización del catalogo de clasificación presupuestal para entidades territoriales, fortalecer y actualizar los procesos presupuestales.
							Cierre fiscal entidades territoriales	Actualización de la información, para el control fiscal, como elemento esencial del estado
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	KATERINE CALDERON MARTINEZ						Presentación de informe CUIPO ante la contraloría	Actualización sobre principios y cambios de la Contraloría General de la Nación.
							Principios de protección radiológica	Fortalecer el procedimiento en el procedimiento y evitar situaciones de riesgo
							Capacitación en investigación AT e inspecciones al COPASST	Actualizar en las funciones a los integrantes del comité de COPASST
							Brigada de emergencia	Actualizar el conocimiento de los funcionarios que integran la brigada
							Capacitación en trabajo en equipo al COCOLA	Desarrollar competencias para las funciones que tienen los integrantes del comité de convivencia
							Habitos saludables	Capacitar a todos los funcionarios sobre hábitos saludables
							Normas de bioseguridad y uso de EPP	Fortalecer el procedimiento en el procedimiento y evitar situaciones de riesgos biológico
AYUDAS DIAGNOSTICAS Y TERAPEUTICAS	FRANK GIOVANNY CUARTAS VILLOBOS						Manipulación de cargas	Fortalecer el conocimiento para saber como dar respuesta ante una situación de riesgo
							Curso de montaje, coloración y lectura de gota gruesa malaria	Adquirir las habilidades basicas para identificación de hemoparasitos
TOTAL PROYECTOS DE APRENDIZAJE								


PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

ANEXO 4 ENCUESTA EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

	EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN.					Codigo: GH.F.09
						Version: 01
						TRD:
Tema: _____			Fecha: _____			
Facilitador o docente: _____			Lugar: _____			
Dependencia a la que pertenece: _____						
<p>A continuación encontrará una serie de preguntas a través de las cuales se pretende conocer su opinión sobre la jornada de capacitación que acaba de culminar. diligencie objetivamente este cuestionario y marque con una x el valor que mejor refleja su opinión frente a las siguientes afirmaciones, teniendo en cuenta que 5 excelente, 4 bueno, 3 aceptable, 2 poco aceptable, 1 nada aceptable.</p>						
1. EVALUACIÓN DEL CONTENIDO.						
1.1. Los objetivos de la capacitación fueron presentados al inicio de la misma y estos se han cumplido satisfactoriamente.	1	2	3	4	5	
1.2. Los contenidos de la capacitación responden a los objetivos planteados y satisfacen las expectativas de la misma.	1	2	3	4	5	
1.3. El nivel de profundidad de los contenidos de la capacitación han sido adecuados.	1	2	3	4	5	
2. EVALUACIÓN DE METODOLOGÍA						
2.1. La capacitación esta estructurada de modo claro y comprensible.	1	2	3	4	5	
2.2. La duración de la capacitación ha sido adecuada y se ha ajustado a los contenidos y objetivos de la misma.	1	2	3	4	5	
2.3. El material entregado en la capacitación ha sido útil y adecuado, acorde con los contenidos de la misma.	1	2	3	4	5	
3. EVALUACIÓN DE UTILIDAD Y APLICABILIDAD.						
3.1. La capacitación ha aportado conocimientos nuevos cumpliendo con sus expectativas de aprendizaje.	1	2	3	4	5	
3.2. Los conocimientos adquiridos son útiles y aplicables en el campo personal y laboral como herramienta de mejora.	1	2	3	4	5	
3.3. La capacitación le proporcionó los conocimientos y/o información planteada de acuerdo a los objetivos y contenidos de la misma.	1	2	3	4	5	
4. EVALUACIÓN DEL FACILITADOR O DOCENTE.						
4.1. El facilitador o docente tiene dominio, conocimiento de la materia, facilitando el aprendizaje de los participantes.	1	2	3	4	5	
4.2. El facilitador o docente ha expuesto los temas con claridad, respondiendo adecuadamente a las inquietudes de los participantes.	1	2	3	4	5	
4.3. El facilitador o docente ha desarrollado el curso de manera amena, participativa, mostrando capacidad pedagógica.	1	2	3	4	5	
5. OBSERVACIONES.						

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

ANEXO 5 EVALUACIÓN DE IMPACTO DE CAPACITACIÓN

	EVALUACION DE IMPACTO DE LA CAPACITACION		Codigo: GH.F 44				
			versión: 00				
			TRD				
OBJETIVO	Medir el impacto de las capacitaciones que recibió el funcionario frente a su desempeño						
FECHA DE APLICACIÓN	DD_____	MM_____	AA_____				
NOMBRE DEL FUNCIONARIO							
CARGO		AREA					
TEMA DE LA CAPACITACION							
MODALIDAD	PRESENCIAL		VIRTUAL				
CRITERIOS DE EVALUACION:							
Considera que el conocimiento adquirido contribuye a mejorar su desempeño laboral en cuanto al:		Saber		Saber hacer		Ser	
Enuncia la competencia que considera se puede mejorar con esta capacitación:		Funcional		Comportamental			
Indique una acción de su trabajo en que se pueden aplicar los conocimientos adquiridos en esta capacitación		1.					
		2.					
OBSERVACIONES:							

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

Actualizado por:	Revisado por:	Aprobado por:
ORIGINAL FIRMADO	ORIGINAL FIRMADO	ORIGINAL FIRMADO
LUISA MARIA CONCHA REINA Profesional Administrativo Afiliado Participe	SANDRA MARENTES ASTAISA Jefe Oficina Gestión de Talento Humano	XAVIER MONTOYA GONZALEZ Gerente (E)
Fecha: enero 2022	Fecha: enero 2022	Fecha: enero 2022

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA DE VIGENCIA
01	Actualización del plan para la vigencia 2022	Enero 2022