

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

RED DE SALUD NORTE E.S.E.

SANTIAGO DE CALI, 02 FEBRERO DE 2021

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO NORMATIVO	5
2. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	7
2.1. Objetivos Específicos	7
3.DEFINICIONES	7
3.1 Competencia	7
3.2 Capacitación	8
3.3 Formación	8
3.4 Educación para el trabajo y Desarrollo Humano	8
3.5 Educación Informal	8
3.6 Educación Formal	8
3.7 Plan de Aprendizaje del Equipo	9
3.8 Plan Individual de Aprendizaje	9
4.PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	9
5.LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS (Política de Formación)	10
5.1 CONCEPTUALES	10
5.2 PEDAGÓGICOS	11
6.EJES TEMATICOS	11
6.1 Gestión del conocimiento	11

6.2 Creación de valor público.....	11
6.3 Gobernanza para la paz.....	12
7. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN –PIC	12
7.1 Diagnóstico de Necesidades.....	12
7.1.1 Sensibilización	13
7.1.2 Formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE	13
7.1.3 Consolidación del diagnóstico de Necesidades	13
7.1.4 Programación del Plan Institucional.....	13
7.1.5 Ejecución del PIC	13
7.2 ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	13
7.3 Inducción.....	14
7.4 Re inducción	14
8. FASES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.	15
8.1 FASE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	15
8.2 FASE DE CONSOLIDACIÓN DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.	15
9. EJECUCIÓN.....	15
9.1 Red Institucional de Capacitación.....	16
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	16
10.1. Evaluación del Impacto de la Capacitación.....	17
ANEXO 1: CRONOGRAMA DE INDUCCIÓN Y RE-INDUCCIÓN.....	18
ANEXO 3 CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	20
ANEXO 5 ENCUESTA EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	22

INTRODUCCIÓN

La Red de Salud del Norte ESE y de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias de los Servidores (as) de la Entidad por medio de las capacitaciones, programas que contiene el PIC 2021; priorizando las necesidades más indispensables para la institución.

Por lo anterior es preciso mencionar que la construcción del Plan Institucional de Capacitación 2021 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 y objetivos institucionales, por lo cual se enmarcan las líneas programáticas establecidas por el Comité de Gestión y Estímulos.

La Red de Salud del Norte, ha diseñado el Plan Institucional de Capacitación priorizando las necesidades para el año 2021, con la participación de todos los actores, teniendo como insumos.

- Recopilación de necesidades de capacitación a través del formato diseñado para tal fin (HG.F.35).
- Matriz de consolidación de necesidades obtenida por medio del formato de necesidades de capacitación, información de planes de mejoramiento, informe de Planeación y Calidad, Informe de Oficina de Control Interno, informe del resultado del Plan de capacitación 2020 y sobre los hallazgos encontrados.

Finalmente, el Plan Institucional de Capacitación tiene previsto las jornadas de reinducción y cuenta con el programa de inducción, conforme a los cambios que se hayan presentado.

1. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998. 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”.*

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.

Artículo 15 - *“Las Unidades de Personal de las entidades. ...2. 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...”.*

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.

“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 1227 de 2005, arto 65).

“Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación.

(Decreto 1083 de 2015, arto 67)”

“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, confórmase 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.

(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,
(Decreto 1083 de 2015, art. 1)”

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.

Decreto 1083 de 2015. (Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7). 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.

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.- establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

Resolución 390 de 2017 Actualiza el Plan Nacional de Capacitación y Formación.

2. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

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.

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- visional institucional, fortaleciendo las competencias laborales.

2.1. Objetivos Específicos

- 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.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.
- Promover el desarrollo integral de los funcionarios y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- 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.

3.DEFINICIONES

3.1 Competencia

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

3.2 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).

3.3 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.

3.4 Educación para el trabajo y Desarrollo Humano

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

3.5 Educación Informal

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

3.6 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).

3.7 Plan de Aprendizaje del Equipo

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

3.8 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.

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.
- **Transformación Digital:** Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento de la Institución, donde se adoptan medidas nuevas con base en los avances tecnológicos, herramienta que nos permite capacitar a los funcionarios de manera virtual.

6.EJES TEMATICOS

6.1 Gestión del conocimiento

Responde a la necesidad de instalar (en los servidores) capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública mediante el reconocimiento del proceso que viven todas las entidades para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder los retos y las necesidades de las entidades públicas.

Es por esto que, a través del Plan Institucional de Capacitación se busca la integración de programas que permitirán a los servidores 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 servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere mayor satisfacción a la sociedad.

Desde la Red de Salud Norte se busca a partir de las acciones de formación potencializar las competencias, 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 servidores 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.

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 de competencias, 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 empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

7.1 Diagnóstico de Necesidades

El diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó con base en la solicitud formal realizada a las áreas encargadas de Planeación y Calidad, Control Interno y líderes de procesos, 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, la competencia a la que se apunta para el desarrollo de las capacidades.

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 empleados y directivos con la nueva cultura de la capacitación.
- Identificar Facilitadores Internos.
- 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.

7.1.4 Programación del Plan Institucional

- Estrategias de Aprendizaje viables
- Mecanismos de evaluación y seguimiento

7.1.5 Ejecución del PIC

- Divulgación del PCI 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 ESE, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, 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 Sub-programas

7.3 Inducción

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a 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 corporativa, gestión del conocimiento, código de integridad, código disciplinario, SG-SST, Sistema de Gestión de Calidad, Seguridad del paciente y humanización, 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 Re inducción

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 lleva a cabo con el personal que cambia de proceso, con la finalidad de poder integrarlo en el nuevo proceso, priorizando su necesidad de recibir la información competente.

El programa de reinducción se realiza a todos los empleados por lo menos cada dos años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad. (Ley 1567 CAPITULO II).

El proceso de Reinducción se llevará a cabo este año 2021.

Es de precisar que la Reinducción se realiza según su normatividad cada dos años, cabe mencionar que en el año 2019 se realizó a todos los funcionarios, sin embargo cuando la Institución advierta la necesidad de socializar y reforzar algunos temas específicos, lo podrá programar con el fin de garantizar el conocimiento a todos los servidores públicos.

(Anexo 1 - Cronograma actividades Inducción-Reinducción)

8. FASES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

8.1 FASE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

- Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de detección de necesidades de capacitación.
- 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 2021 solicitadas por los líderes de procesos, se prioriza sobre la necesidad institucional y hallazgos.
- Consolidar la información de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo formulados, para estructurar el Plan Institucional de Capacitación 2021.

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 o lineamientos de los entes de control y vigilancia.

Con respecto a la consolidación de la encuesta y el reporte a través del informe presentado por la Oficina de Planeación ésta arroja la siguiente información.

(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 de los proyectos y formaciones solicitadas, el Grupo de 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:

- Capacitación Interna

- Capacitación externa, la cual se estructura de acuerdo con las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo a los lineamientos del manual de contratación de la entidad.
- 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.

(Anexo 4- Cronograma de actividades programa de capacitación 2021).

9.1 Red Institucional de Capacitación

En el Plan Institucional de Capacitación 2021, de la Función Pública se desarrollan capacitaciones en convenio con otras entidades, en el marco de sus programas como:

- 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 etc.)
- Instituciones Educativas
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

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 y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios. 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 es

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

Capacitaciones programadas

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, hacer y el ser como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación, como también la Evaluación del impacto del Plan Institucional de Capacitación los objetivos propuestos.

(Anexo N° 5- Formato de Evaluación del Impacto de la Capacitación

GH.F.09).

(Anexo N° 6 – formato de Evaluación del impacto del PIC GH.F. 22).

ANEXO 1: CRONOGRAMA DE INDUCCIÓN Y RE-INDUCCIÓN


Nº	TEMA	FECHA											
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	Inducción institucional												
2	Re-inducción Código de integridad.												

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 7º "Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación" y la Re-inducción " Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa".


ANEXO 3 CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Código: GH.F.13	CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACION		NECESIDADES DE CAPACITACIÓN						
			Población objeto por nivel					Necesidad de Capacitación	Objetivos
			Directivo	Aesor	Profesional	Técnico	Asistencial		
PLANEACION Y CALIDAD	ARMANDO ZUÑIGA JEFE DE OFICINA	x		x		x	Diplomado sobre sistema unico de Acreditación.	Conocer y aprender los fundamentos conceptuales y procedimientos del sistema unico de acreditación.	
		x		x		x	Sistema de Gestión de Calidad		
							Apertura de auditoria interna		
							Taller autoacreditación		
		x		x		x	Indicadores y Proyectos (16 horas).	Manejo de herramientas tecnicas y metodologicas para formular un proyecto y establecer indicadores.	
SUBGERENCIA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	RESPONSABLE DE PAI			X		X	Capacitación mensual componente PAI	Socializar cada uno de los componentes del programa ampliado de Inmunización establecido por el ministerio de Salud.	
							Curso manejo de Vacunación de Covid 19		
							Curso AIEPI clinico	Fortalecer y mejorar los conocimientos y habilidades en la atención que se ofrece a los niños, para garantizar una adecuada atención	
					X		X	Certificación en AIEPI comunitario	Fortalecer y mejorar los conocimientos y habilidades en la atención que se ofrece a los niños, así como una comunicación eficaz con la madre y la comunidad y garantizar una adecuada atención de los niños menores de cinco años (5), servicios de Salud.
SUBGERENCIA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	DIEGO FERNANDO VASQUEZ ESPINOSA LIDER DE ADOLESCENCIA Y JUVENTUD SERVICIOS AMIGABLES			X		X	Salud sexual reproductiva	Fortalecer en los funcionarios el conocimiento de una buena Salud sexual y reproductiva, con la finalidad de gestionar el conocimiento con los usuarios para entranar la capacidad de disfrutar de una vida sexual satisfactoria y sin riesgos.	
SUBGERENCIA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	DEIMAN OBANDO LIDER PRIMERA INFANCIA			X		X	Curso AIEPI comunitario	Fortalecer y mejorar los conocimientos y habilidades en la atención que se ofrece a los niños, así como una comunicación eficaz con la madre y la comunidad, garantizando una adecuada atención de los niños menores de cinco años (5), servicios de Salud.	
SUBGERENCIA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	YOHANA PATRICIA LUCUMI LIDER DE LA RUTA MATERNO PERINATAL			X		X	Capacitación para la prevención detección temprana y tratamiento de las complicaciones del embarazo, parto o puerperio.	Mejorar adherencia en la guia practica de detección de alteraciones del embarazo Resolución 3280.	
							Ruta integral de atención materno perinatal		
				X		X	Sifilis Gestacional y congenita	fortalecer el control y seguimiento a las usuarias con con ITS para prevenir sifilis congenita.	
				X		X	Toxoplasmosis gestacional y congenita	Mejorar el control y seguimiento a usuarias em manejo de toxoplasmosis.	
SUBGERENCIA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	MICHELL ARAQUE ARIAS LIDER DEL PROGRAMA ADULTEZ Y VEJEZ			X		X	Capacitación Aplicación de los intrumentos APGAR FAMILIAR, MINIMENTAL, ESCALA DE BARTHEL, ESCALA DE LAWTON Y BRODY, TEST DE LINDA FRIEND, TABLAS DE ESTRATIFICACIÓN DE LA OMS, TABLA FRAMINGHAN.	Aplicación correcta de los instrumentos obligatorios para los cursos de la vida adultez y vejez según Resolución 3280.	

ANEXO 3 CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

		CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACION					Código: GH.F.13	
							Versión: 01	
							TRD: 1.13.16	
SUBGERENCIA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	JUAN FERNANDO SALAS TORRES CORDINADOR DE ODONTOLOGIA						Manejo de equipo biomedicos en odonotologia	Fortalecer conocimientos en la utilizacion de instrumentos de odontologia
							Lineamientos Salud Bucal 2021	Fortalecer metas plan decenal de salud 2012-2021
							Adherencia guias	Fortalecer el conocimiento de los lineamientos tecnicos en procedimientos de odontologia
							Diligenciamiento de historia clinica	Hacer énfasis en el diligenciamiento de historia clinica
SUBGERENCIA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	JULY GOMEZ LIDER EQUIPO PSICOSOCIAL			X		X	Atencion integral en Salud a Víctimas de Violencia Sexual.	Fortalecer la ruta de Atención de Violencia Sexual,actuando de manera articulada y no victimizante, se busca garantizar desde el sector Salud que la persona víctima de Violencia Sexual, reciba una atención de calidad que le ayude a restaurar su autonomía y dignidad, se contribuye en la recuperación física y emocional.
				X		X	Atención a víctimas por agentes químicos	Fortalecimiento en la ruta de atención íntegra para Víctimas de ataque con accido la cual fue reglamentada a través del Decreto 1033 de 2014, incluye la atención en primeros Auxilios.
							Capacitación y Certificación en IVE.	Fortalecimiento en los lineamientos Tecnicos, que permita con directrices claras y actualizadas, para la prestación del servicio de forma adecuada y así garantizar el derecho institucionalmente amparado.
				X		X	Capacitación y certificación en VIH.	Este componente ofrece programas y proyectos que tiene amplio alcance en la población, los cuales estan dirigidos a grupos de atención prioritaria o mas vulnerables al riesgo de la infección por VIH / Sida, tiene como misión la Concienciación sobre el VIH /Sida.
CLINICA DE LA MAMA	KAREN CASAÑAS CANABAL LIDER DE LA CLINICA DE MAMÁ			X		X	Capacitación Manejo de emociones frente a la entrega de un resultado positivo para cancer de mamá a las pacientes.	Conocer sobre el abordaje emocional frente a un diagnostico de alto impacto emocional.
							Ruta de atención integral en detección temprana del cancer del cuello uterino	
							La participación del medico general en el manejo del paciente con cancer de mama	
							Presentación ca de cervix	
							Rutas de atención prestadoras locales, servicios de navegación como complemento Estratégico como navegación de pacientes, atención clinica.	
							Citologia	
				X		X	Imágenes de mama	Conocer las bases e importancia de la navegación en pacientes del programa Clinica de Mama.

ANEXO 3 CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

		CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACION					Código: GH.F.13
							Versión: 01
							TRD: 1.13.16
SUBGERENCIA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	ADRIANA SATIZABAL LIDER DEL PROGRAMA TB					Capacitación Socialización de la 3280 con respecto a la atención de pacientes con TB	Identificar los requisitos aplicables de la Resolución 3280 para los pacientes en TB.
SUBGERENCIA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	CLAMENTE CAICEDO LIDER DEL PROGRAMA ADULTO		X		X	Diplomado en telesalud	Actualizar conocimiento al personal medico sobre el protocolo para el manejo de Hipercolesterolemia, Hipertrigliceridemia de acuerdo con GPC.
GESTION DEL TALENTO HUMANO	SANDRA MARENTES ASTAIZA JEFE DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	X	X	X	X	Gestion del conocimiento e learning	Fortalecer el proceso del conocimiento que se genera desde diferentes subprocesos de la Red de Salud Norte ESE, proceso que continuamente asegura el desarrollo de la capacidad de resolución de los funcionarios
		X	X	X	X	Inducción y re induccion Mision, vision y valores.	Fortalecer los procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional.
		X	X	X	X	Comunicación asertiva.	Fortalecer la comunicación entre compañeros para que se genere de forma directa y segura.
OFICINA DE MERCADEO	LUZ DARY MINOTA ALVAREZ JEFE DE OFICINA DE MERCADEO.		X		X	Capacitación en deberes y derechos en salud.	Mejorar habilidades y competencias de los funcionarios que desarrollan la tarea de atender al usuario.
ATENCION AL USUARIO	CARMEN LILIANA HENAO ATENCION AL USUARIO		X		X	Atencion al ciudadano y humanización.	Fortalecer los servicios de atención al usuario desde las funciones que ejecutan los funcionarios.
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	XAVIER MONTOYA GOMEZ					Secop II	Manejo de la plataforma
			X			diplomado en SARLAFT	Actualizar los cambios de Ley del sistema de administración del riesgo y lavado de activos y de la financiación del terrorismo.
						Actualizaciones tributarias retenciones	Actualizar conocimientos referentes a las retenciones practicadas como entidad del estado
						Manejo de residuos y ahorro de recursos	Fortalecer destrezas
COMISIÓN PERSONAL	COMISIÓN DE PERSONAL	X		X	X	Evaluaciones de Desempeño	Conocer las nuevas disposiciones que existan en materia de evaluación de Desempeño.
						Ley 1010 del 2006 Acoso laboral	conocer que es el acoso laboral y su componente juridico.
OFICINA JURIDICA	JEFE OFICINA JURIDICA	X				Contratación Estatal.	Conocer los cambios que se han dado en la normatividad que regulan todos los procedimientos que se adelantan para las entidades del estado.
OFICINA DE CONTROL INTERNO DICIPLINARIO	XAMIRA MONARES MORENO JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO	X				Capacitación Derecho Disciplinario y actualización del codigo Unico Disciplinario.	Fortalecer el conocimiento en Derecho Disciplinario y Codigo Unico Disciplinario.
OFICINA DE CONTROL INTERNO	MIRIAN AGUILAR USURIAGA JEFE DE OFICINA CONTROL INTERNO					Modelo integrado de planeación y gestión MIPG	
		X	X		X	Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	Actualizar los cambios de Ley del sistema de administración del riesgo y lavado de activos y de la financiación del terrorismo.
		X				Gestión de riesgo y controles para entidades publicas.	Apropiar los elementos conceptuales y tecnico que posibiliten la administración adecuada de los riesgos.
OFICINA DE FACTURACIÓN	WILLIAM HERNAN ACOSTA JEFE DE OFICINA DE FACTURACIÓN		X			Seminario de facturación	Actualizar la coordinación del area en las formas de pago o modalidades de contratación.
GESTION DOCUMENTAL	PAULA ANDREA MANCILLA RESPONSABLE DE GESTIÓN DOCUMENTAL				X	Capacitación en gestion documental.	Fortalecer el conocimiento y procedimiento de tablas documentales.
SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	KATERINE CALDERON MARTINEZ SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		X			Principios de protección radiologica	Fortalecer el conocimiento en el procedimiento y evitar situaciones de riesgo.
						Vacunación COVID en trabajadores de la salud	
						Normas de Bioseguridad y uso de EPP	
						Capacitación cancer ocupacional	
						Caacitación cuidados en el hogar del adulto mayor en tiempos de covid 19	
			X		X	Manipulación de Cargas	Fortalecer el conocimiento para saber como dar respuesta ante las situaciones de riesgo.
	X		X	Inspeccion de seguridad para identificación de peligros y riesgos.	Fortalecer el conocimiento para la identificación de riesgos ocupacionales y debido reporte.		
TOTAL PROYECTOS DE APRENDIZAJE							

ANEXO 4 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Nº	TEMA	FECHA											
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICEMBRE
1	Diplomado sobre sistema unico de Acreditación												
2	Sistema de gestión de calidad												
3	Taller Autoevaluación de Acreditación												
4	Apertura de la auditoria interna												
5	Indicadores de proyectos												
6	Capacitación mensual componente PAI												
7	Curso de manejo de vacunación Covid 19												
8	Curso AIEPI clinico												
9	Certificación en AIEPI comunitario												
10	Salud sexual y reproductiva												
11	Capacitación para la prevención deteccion temprana y tratamiento de las complicaciones del embarazo, parto o puerperio												
12	Ruta Integral de atención materno perinatal												
13	Sifilis gestacional y congenita												
14	Toxoplasmosis gestacional y congenita												
15	Capacitación aplicación de los instrumentos APGAR FAMILIAR, minimal, escala de barhel, escala de lawton y brody, test de linda friend, tablas de estratificación de la OMS, tabla Framingham.												
16	Manejo de equipos biomedicos en odontologia												
17	Lineamientos salud bucal 2021												
18	Adherencia guías												
19	Diligenciamiento de historias clinicas												
20	Atención integral en Salud a Victimas de Violencia Sexual												
21	Atención a victimas por ataque con agentes quimicos												
22	Capacitación y certificación IVE												
23	Capacitación y certificación en VIH												
24	Capacitación en manejo de emociones frente a la entrega de un resultado positivo para cancer de mamá a las pacientes												
25	Ruta de atención integral deteccion temprana del cancer cuello uterino												
26	La participación del medico general en el manejo del paciente con cancer de mama.												
27	Presentación ca de cervix												

ANEXO 5 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: _____						
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.						
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.						

ANEXO 6 EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

	EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN				Código: GH.F.22	
					Versión: 00	
					TRD:	
<p>Objetivo: medir el impacto de las capacitaciones a usted como funcionario y/o jefe de proceso, buscando afianzar, actualizar y reforzar el conocimiento para un mejor desempeño laboral.</p> <p>A continuación solicitamos diligenciar el siguiente cuestionario, marcando una X en la casilla de su elección y señalando los aspectos de acuerdo a su percepción.</p> <p>Fecha:</p> <p>Nombre:</p> <p>Proceso:</p>						
DILIGENCIAR FUNCIONARIOS						
CRITERIOS DE EVALUACIÓN					SI	NO
1	Considera que el conocimiento adquirido contribuyó a mejorar su desempeño laboral?					
2	Ha realizado cambios en la forma de realizar las actividades después de las capacitaciones?					
3	Su jefe o líder de proceso facilitó la implementación de lo aprendido en su puesto de trabajo?					
DILIGENCIAR JEFE O LIDER DEL PROCESO						
CRITERIOS DE EVALUACIÓN					SI	NO
1	Hubo mejora en el desempeño laboral de los funcionarios en su área?					
2	El funcionario socializó en el equipo de trabajo lo aprendido en la capacitación?					
3	El funcionario implementó en su puesto de trabajo lo aprendido en la capacitación?					
4	Hubo una disminución en las no conformidades de auditorías asociadas a los temas de capacitación?					
SUGERENCIAS Y/O COMENTARIOS						