

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION INDUCCION Y REINDUCCION 2021



2021

El presente documento contiene los lineamientos para desarrollar y aplicar el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, 2021. En él se abordan de manera integral: la metodología, pasos, y formatos, para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias; fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer y organizar las diversas formas de aprendizaje para el desarrollo de competencia

I. LINEAMIENTOS GENERALES

1. PRESENTACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación de Salud Sogamoso E.S.E., es un instrumento para el direccionamiento, gestión, control de la capacitación y evaluación. En él se establecen los objetivos, metas, estrategias y los recursos financieros que harán posible el desarrollo del plan en la presente vigencia, a través de la ejecución de cada una de las acciones identificadas al interior de la Institución.

Este Instrumento contempla la realización de capacitaciones de tipo técnico científico, técnico-administrativo y humano, en respuesta a las necesidades y perfil ocupacional de los funcionarios. Al dar respuesta a las necesidades de capacitación, se espera lograr un buen desempeño de los funcionarios y se trabajará en el mejoramiento y difusión del proceso de capacitación.

Todas estas acciones redundarán en el crecimiento personal y profesional de los funcionarios, reflejándose en su desempeño laboral, en sus relaciones familiares, sociales y con el entorno y fortaleciendo la seguridad del paciente que involucra la disminución de las infecciones y los eventos adversos.

Para el desarrollo del Plan de Capacitación una de las modalidades adoptadas es la utilización de multiplicadores, es decir, los mismos funcionarios concedores o capacitados en los temas, replicarán el conocimiento adquirido por medio de capacitaciones.

Este Plan está concebido para que todas las áreas se comprometan en su ejecución, seguimiento y control como principales beneficiados, mejorando la ESE que tenemos y logrando la entidad que queremos.

2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

2.1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA SALUD SOGAMOSO E.S.E. 2020-2024

2.1.1 MISIÓN

Somos una institución prestadora de servicios de salud ambulatoria, acreditada como Institución amiga de la mujer y la infancia integral, enfocada en promover, mantener la salud y prevenir la enfermedad, brindando una atención integral, segura, humanizada, con calidad, eficiencia y sostenibilidad, mediante un talento humano idóneo y comprometido.

2.1.2 VISIÓN

Al 2024 Seremos una institución acreditada que cumple estándares de excelencia en la prestación de servicios de salud, siendo referentes a nivel departamental y nacional en atención segura y humanizada, impactando positivamente la satisfacción de nuestros usuarios y su familia.

2.1.3 PRINCIPIOS

- Trabajo en equipo
- Buen trato
- Eficiencia
- Responsabilidad social
- Integridad

2.1.4 VALORES:

HONESTIDAD: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

RESPECTO: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

COMPROMISO: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

DILIGENCIA: Cumpro con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

JUSTICIA: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

LEALTAD: Sinónimo de fidelidad, ser coherente con lo que se piensa y se hace, ser firmes ante cualquier circunstancia, defender la institución de acuerdo con las situaciones, amar lo que tenemos y lo que hacemos.

PRUDENCIA: Escuchar el doble de lo que uno habla, medirse en lo que se va a decir, saber guardar las cosas, medir cuando, como, con quien y donde se va a decir

2.1.6. PROPUESTA DE VALOR

Ser una institución integral de salud, centrada en el Usuario y su familia, referente en calidad y seguridad del paciente, competitiva, líder en el modelo de atención y gestora de conocimiento e innovación.

2.1.7. CÓDIGO DEL BUEN GOBIERNO

El Código de Buen Gobierno está sustentado en la Ley 1122 de enero del 2007, a través de la cual se hacen algunas modificaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.

3. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998 por el cual se crean 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, inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa"

Decreto 682 de 2001 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Ley 909 de 2004 por la 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.

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.

Dentro de la políticas que establezca Salud Sogamoso E.S.E. se formularán los planes y programas de capacitación para lograr sus objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño..."

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

Artículo 2.2.9.1: Los planes de capacitación institucionales 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.

Artículo 2.2.9.2: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia."...

Ley 1064 de Julio 26/2006 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 4665 de Noviembre 29/ 2007 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Decreto 1075 de 2015. Que reglamenta sector educativo. En su artículo 2.3.3.5.3.2.8., define la educación para el trabajo y el desarrollo humano, en el marco de la educación de adultos, la cual incluye la Educación Informal, como esencia del Plan Institucional de Formación y Capacitación.

Decreto 894 de 2017: Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público.

"Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad."

Decreto 612 de 2018 por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado y que determina que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos el Plan Institucional de Capacitación.

4. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE SALUD SOGAMOSO E.S.E.

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales en las dimensiones del ser, saber y el saber hacer expresadas por los funcionarios en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación para el 2021.

4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y 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 de la Institución.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del Empleado público.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos, los procesos y procedimientos de la entidad.
- 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.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales en cada uno de los funcionarios.
- Iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad; instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de INDUCCIÓN INSTITUCIONAL.
- Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios por medio del programa de REINDUCCIÓN.

- Contribuir en el proceso de capacitación de cada una de las áreas con el fin de satisfacer las necesidades de sus usuarios internos y externos a través de sus funcionarios.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.
- Mejorar el desempeño de los funcionarios en Salud Sogamoso E.S.E.

5. DEFINICIONES

5.1. 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 - PIC- 2008 - DAFP).

5.2. 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 (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

5.3. 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.

5.4. EDUCACIÓN NO FORMAL (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 - Decreto 4904 de 2009).

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

5.6. 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 Art.4 – Decreto 1083 de 2005 Art. 2.2.10.5).

6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, en Salud Sogamoso E.S.E., deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 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 activa de los empleados.

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

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 y el conocimiento, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la ESE.

7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

7.1. 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".

8. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico de necesidades se realizó de acuerdo con el procedimiento que se encuentra en el procedimiento para la formulación y elaboración del Plan de capacitaciones, utilizando la matriz diseñada para tal fin, identificada con el Código GTH-F-015 IDENTIFICACION NECESIDADES DE CAPACITACION.

8.1 Metodología

El P.U. Talento Humano, para identificar las necesidades de capacitación de la Entidad, utilizó la matriz con el código GTH-F-015 IDENTIFICACION NECESIDADES DE CAPACITACION, la cual permite formular las necesidades de capacitación de los diferentes procesos con los grupos de trabajo de la Entidad utilizando insumos tales como: Plan de Gestión 2020-2024, Plan estratégico Institucional, PAI, Medición desempeño laboral, competencias, auditorias, evaluación de clima organizacional, Sistemas de Gestión, informes de seguimiento, PIC vigencia anterior, entre otras.

Desde la oficina de Talento Humano se envió a cada una de los Líderes de procesos, de la Entidad la matriz con su correspondiente para el diligenciamiento de esta.

Posterior a esto, cada una de las áreas realizó el diagnóstico e identificó los temas prioritarios a implementar teniendo en cuenta las indicaciones y necesidades generadas

Luego del diligenciamiento de la matriz por las áreas con sus grupos de trabajo, fueron enviadas a Talento Humano quien se encarga de consolidar y realizar los filtros correspondientes con el apoyo, teniendo en cuenta la normatividad, impacto y presupuesto.

Posteriormente se presenta al Comité de Gestión y Desempeño Institucional para su aprobación. Una vez surtido este proceso se adopta mediante un acto administrativo y se procede a la socialización e implementación.

8.2. LINEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR EL PLAN DE CAPACITACIÓN

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e inter organizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra,2014) y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación

Eje Gobernanza para la paz:

La Gobernanza para la paz le ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos.

Eje Gestión del Conocimiento:

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

Eje Creación de Valor:

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.

Teniendo en cuenta lo anterior, cada eje tendrá los siguientes temas:

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO:

“Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las Organizaciones.” (Circular externa No. 011 de 2017).

El Plan de Capacitación Institucional contará con la implementación de los siguientes temas:

- Desarrollo Organizacional
- Gestión Contractual
- Planificación y organización
- Trabajo en equipo
- Gestión documental
- Generación y promoción del Conocimiento
- Gestión de la información
- Innovación y experimentación
- Cultura Orientada al Conocimiento
- Gestión por resultados
- Cultura Organizacional
- Procesamiento de datos e información

GOBERNANZA PARA LA PAZ

“Fomentar en el ámbito público la formación, respeto y Práctica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana”. (Circular Externa 011 de 2017)

- Habilidades comunicativas y de relacionamiento
- Resolución de Conflictos

- Ética y transparencia en la gestión pública
- Acciones para la gestión ambiental

VALOR PÚBLICO

“Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la Sociedad”. (Circular Externa 011 de 2017)

- Servicio al Ciudadano, participación ciudadano y control Social
- Gestión de talento humano (integridad, código de ética, Comportamientos éticos, Cultura Organizacional, comisión de personal).
- Gestión Administrativa y Buen Gobierno
- Conceptos Básicos sobre el manejo y Funcionamiento de herramientas tecnológicas utilizadas en la Entidad. (SIGEP)
- Gestión ambiental, prácticas para el manejo eficiente de recurso
- Gestión presupuestal
- Gestión y desarrollo del Talento Humano
- Gerencia Estratégica
- Liderazgo
- Promoción del Liderazgo

9. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE SALUD SOGAMOSO E.S.E.

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los funcionarios de la entidad, 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 y el eficaz desempeño del cargo, cubre los siguientes subprogramas:

- **INCIDENTAL:** Se denomina así a aquellas capacitaciones que resultan de situaciones no previsibles es decir, por alguna normatividad, reglamentación, factores epidemiológicos o socio culturales, que hacen que nuestros funcionarios tengan que estar capacitados o informados para prestar un eficiente servicio al usuario. Es coordinada por el jefe inmediato y P.U. Talento Humano.
- **PROGRAMADA:** Se realiza en las diferentes áreas o servicios y requiere de una programación basada en el diagnóstico de capacitación. Es coordinada por el jefe inmediato, líder de proceso y P.U. Talento Humano.
- **CORPORATIVA:** Obedece a las necesidades sentidas a nivel de la institución y del personal. Se orienta a cumplir los objetivos de Plan de Desarrollo y Gestión, el Plan de Capacitación de la ESE y es coordinado por el los líderes de procesos y P.U. Talento Humano.

- **INCENTIVOS NO PECUNIARIOS:** Funcionarios que se exaltan anualmente de acuerdo a las categorías definidas por la institución:
- El reconocimiento y pago de Diplomados, relacionado con las competencias laborales del funcionario o en temas que sean pertinentes para la gestión institucional.

Dentro de estas modalidades podemos encontrar que las capacitaciones pueden ser:

- **TÉCNICO – CIENTÍFICA:** Corresponde a todas aquellas capacitaciones relacionadas con temas propios del área asistencial, dirigidas al mejoramiento del puesto del trabajo, las habilidades de los funcionarios y por ende la prestación de los servicios de salud.
- **TÉCNICO – ADMINISTRATIVA:** Corresponde a todas aquellas capacitaciones relacionadas con temas del área administrativa para el mejoramiento del desempeño del cargo y que sirven de apoyo en la prestación de los servicios de salud.
- **HUMANA:** Están dirigidas a todo el personal de la ESE sin importar el perfil del cargo y tienen que ver con el crecimiento personal, autoestima y otros aspectos o temas relativos a éstos y que aportan al mejoramiento continuo de la atención excelente y calidad de vida.

9.1. 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 con la Institución.

Este programa se realiza cada vez que ingresa un funcionario a la entidad, a través de una estrategia donde se integra a los servidores a la entidad y los Módulos a tratar, tales como:

- Direccionamiento estratégico.
- Gestión del Talento Humano
- Gestión por procesos
- Sistema de Gestión de Calidad
- Sistema de Información y atención al usuario
- Seguridad del Paciente
- Gestión de la Información
- Gestión del Ambiente Físico
- Gestión de la Tecnología
- Modelo de atención

9.2 REINDUCCIÓN

El programa de Re inducción está dirigido a reorientar la integración al funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Institución. La re inducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II).

9.3. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica de los oficios: se orienta por lo tanto a atender, en el corto plazo necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiestan en desempeños observables de manera inmediata.

Adicionalmente, el jefe del área donde el servidor desempeñará sus funciones, asignará un acompañamiento (Plan Padrino) que se responsabilizará por el entrenamiento en el puesto de trabajo a través de las siguientes labores:

- Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar
- Orientar al funcionario en temas afines con el área.
- Instruir sobre el Sistema de Gestión de Calidad, objetivo, misión visión, valores, principios, objetivos entre otros.
- Dar a conocer la planeación de actividades anual del área
- Enseñar el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado, entre otras que le sean asignadas en el área.

Finalmente, el área responsable deberá entregar al área de Talento Humana el formato de Entrenamiento en el puesto de trabajo diligenciado y firmado por el jefe inmediato.

9.4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación 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, el mejoramiento de los procesos 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 la ESE.

Para su formulación se desarrolla las siguientes fases:

- Diagnóstico de capacitación
- Las prioridades del año 2021
- La experiencia adquirida
- Las exigencias gerenciales
- Las debilidades detectadas y formuladas dentro de un plan de mejoramiento individual (Medición de desempeño).

- Resultado de procesos (Auditorías internas o externas, específicas de cada proceso) o institucional (Basado en el plan integral de mejoramiento de los estándares de acreditación)
- Se consolida la información del diagnóstico formulado, se estructurara el Plan Institucional de Capacitación 2021 y su cronograma de ejecución.
- El plan de Capacitación priorizará las necesidades de capacitación de acuerdo a la planeación y lineamientos impartidos para la vigencia actual.
- Se definen las capacitaciones a ofrecer y se establece un cronograma de cumplimiento teniendo en cuenta las líneas de Acreditación.
- Se presenta al Comité de Gestión de Desempeño institucional.
- Ejecución del Plan Institucional de Capacitación- PIC.

10. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La Red Institucional de Capacitación es la ofrecida por otras instituciones públicas y los convenios docencia servicio en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública.-ESAP-
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Departamento Nacional de Planeación - DNP
- Universidad pedagógica y Tecnológica – UPTC
- Uniboyaca
- Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP

10. CAPACITACIONES PRIORIZADAS

Con alguna frecuencia debido a nuevos desarrollos, creación o mejoramiento de servicios, eventos especiales y/o mantenimiento de normas o sistemas, se priorizara en algunas áreas capacitaciones como:

- CUMPLIMIENTO DE NORMAS INTERNAS Y EXTERNAS
- NECESIDADES INSTITUCIONALES
- PROCESO DE ACREDITACION

11. EJECUCIÓN

Se informa mediante comunicado interno a las diferentes áreas que presentaron sus necesidades su aprobación o no y las acciones a seguir.

En el caso de la ejecución de las capacitaciones con facilitadores internos el profesional asignado debe ser delegado por el responsable de la capacitación; así como su seguimiento.,

El responsable se encargará de realizar y entregar a Talento Humano:

- Ficha Técnica de la capacitación
- Resultados de la aplicación del Pretest y Postest
- Evaluación de la Satisfacción de la capacitación

Se considera aprobado un post test cuando el funcionario haya obtenido una nota de 4 sobre 5 puntos, quien haya obtenido una nota menor de 4 puntos se informará al servicio quien reprogramara para realizar nuevamente la capacitación.

Para los proyectos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área responsable o funcionario deberá formular la solicitud ante P.U. Talento Humano quien deberá gestionar la aprobación definitiva al trámite del proceso y se gestionara la inscripción ante la institución respectiva. Adicionalmente, Talento Humano realizará seguimiento al cumplimiento de lo planeado; así como la verificación de los soportes que acrediten la participación y aprobación del mismo.

12. BENEFICIARIOS

Los programas de capacitación estarán dirigidos a todos los empleados públicos de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

13. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase permite verificar, 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.

14. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

Nos permite medir los resultados finales en la entidad obtenidos de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación. Semestralmente se presentara el informe.

La evaluación de la capacitación se realizará bajo la metodología de Kirk Patrick, conocido como el modelo pionero de evaluación, desde su surgimiento ha sido el más utilizado por sus características de simple, flexible y completo.

Los 4 pasos de esta Metodología son:

- **Nivel de Reacción:** Este nivel incluye la primera impresión de los participantes a cerca del programa evaluando los materiales, el instructor, la metodología y el contenido.
- **Nivel de Aprendizaje:** Este nivel tiene que ver con la medición del aprendizaje de principios, hechos, técnicas y destrezas presentadas en el programa o capacitación. El aprendizaje se evalúa generalmente sobre la base de pruebas de conocimientos, las que deben tener una serie de preguntas que permitan captar si se lograron o no los objetivos pedagógicos de la capacitación.
- **Nivel de Actitud:** En esta instancia se mide si realmente ha habido un cambio de conducta del trabajador en el desarrollo de su actividad. Esta modalidad de evaluación permite comprobar si los trabajadores capacitados han modificado actitudes anteriores después de lo aprendido.
- **Nivel de Resultados:** Los resultados de un programa de capacitación se pueden expresar en términos de resultados como: reducción de cambios de personal, reducción de costos, incremento de eficiencia, reducción de quejas de los clientes internos y externos, aumento de calidad y cantidad en la prestación del servicio, o mejoramiento de la motivación.
 - ✓ La aplicación del formato se realizará en un término no inferior a (1) un mes y no mayor a (2) meses
 - ✓ Las capacitaciones con duración igual o superior a cuatro (4) horas, se les expide certificación por la ESE.
 - ✓ Se realizará la medición de la efectividad de la capacitación a aquellas que sean relacionadas con el desempeño de los funcionarios y las de interés institucional.

Para dar cumplimiento a la metodología Kirk Patrick, el capacitador deberá definir en la ficha técnica de capacitación el nivel de la Capacitación.

INDICADOR DE CAPACITACION MEDICION DE IMPACTO						
Tipo de Capacitación	Nivel de Clasificación	Cobertura	Satisfacción	Eficiencia	Adherencia	Impacto
			10%	20%	30%	40%
A	1	X	X			
B	2	X	X	X		
C	3	X	X	X	X	
D	4	X	X	X	X	X

Guía para medir la Clasificación		
A	Nivel 1:	Capacitación de muy corta duración 1 donde se busca solamente informar o sensibilizar, lista de asistencia y evaluar la capacitación
B	Nivel 2:	Apropiación de conceptos pero es tan importante entrar a mirar si la persona aplico o no aplico o sea como los despliegues que se busca que la persona aprenda las respuestas
C	Nivel 3:	Cuando son capacitaciones de habilidades como en el hacer, y el saber hacer Ej., Higiene de Manos
D	Nivel 4:	Las capacitaciones son intensivas, mayor duración; Ej: 4 horas en adelante que se deben ver reflejadas en un impacto, capacitaciones de varias secciones como de dos días intensivos y ameritan un indicador

INDICADOR DE CAPACITACION MEDICION DE IMPACTO						
Tipo de Capacitación	Nivel de Clasificación	Cobertura	Satisfacción	Eficacia	Adherencia	Impacto
A	1	X	100			
B	2	X	40	60		
C	3	X	30	30	40	
D	4	X	10%	20%	30%	40%

16. PRESUPUESTO

Para el 2021 se cuenta con un presupuesto inicial de \$50.000.000 para la ejecución del plan capacitación de los funcionarios del área asistencial y administrativa de Salud Sogamoso E.S.E.

17. SEGUIMIENTO CONTROL Y MEJORA

Las acciones y actividades están articuladas en el plan de acción de acuerdo a lo estipulado en el decreto 612 de 2018 se encuentran diligenciadas en la Evaluación Plan de Acción.

18. ANEXOS.

Anexo 1. Consolidado diagnostico necesidades de capacitación -2021