

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDIÒ	CÓDIGO: PI-D-04
		PAGINAS: 24
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

INTRODUCCIÓN

El modelo integrado de planeación y gestión 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 de la E.S.E Hospital San Vicente de Paul Filandia, Quindío, está conformado por todas las personas que contribuyen con su esfuerzo y dedicación al cumplimiento de la misión institucional, prestando sus servicios bajo las diferentes modalidades de contratación.

El desarrollo es una de las etapas del ciclo de vida de los trabajadores contemplada en la gestión estratégica del talento humano, en esta se encuentran todas las acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo y en general a todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción de los trabajadores, por tal razón la E.S.E Hospital San Vicente de Paul Filandia, Quindío diseña el Plan Institucional de Capacitación, como el instrumento para el direccionamiento, gestión y control de la capacitación. En él se establecen los objetivos, metas y estrategias que permiten fortalecer la gestión en general de la entidad.

Para la formulación de este documento, se adoptan las disposiciones del plan nacional de capacitación del departamento administrativo de la función pública y el plan institucional de capacitación sector salud del Ministerio de salud y la protección social.

Este Instrumento contempla la realización de capacitaciones de tipo técnico- científico, técnico- administrativo y humano, en respuesta a las necesidades institucionales y perfil ocupacional de los funcionarios.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDIÒ	CÓDIGO: PI-D-04
		PAGINAS: 24
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

MARCO NORMATIVO

- El Artículo 53 de la constitución Política de Colombia, Establece la obligatoriedad por parte de todos los empleadores, incluido el Estado, de ofrecer capacitación y adiestramiento a quienes lo requieran y en las condiciones que señalara la ley. En otras palabras, la capacitación es un derecho de los trabajadores en procura de fortalecer su gestión y promover su desarrollo.
- CONPES 2790 de 1995: Adoptó el modelo de gestión pública orientada a resultados en el Estado colombiano. Allí, se estableció una línea de acción que sentó las bases para la elaboración de un Plan Nacional de Formación y Capacitación del Servicio Público.
- Ley 489 de 1998: Estableció el Plan Nacional de Formación y Capacitación como uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo, entendido éste como el ciclo de mejora continua de la gestión pública.
- Decreto 1567 de agosto 5/1998 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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDÌO	CÓDIGO: PI-D-04
		PAGINAS: 24
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

- 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 No. 682 de abril 16 /2001 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Ley 909 de septiembre 23/ 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.
- Decreto 1227 de abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.
- Artículo 65:” 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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDIÒ	CÓDIGO: PI-D-04
		PÁGINAS: 24
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

- Artículo 66:" 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 Actualizó el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) denominado Política Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo en Competencias, en donde se esbozó la metodología de proyectos de aprendizaje en equipo como elemento novedoso para desarrollar los Planes Institucionales de Capacitación.
- A ese Plan se unieron las guías de formulación de Planes Institucionales de Capacitación (PIC) con base en Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE) y el Plan Institucional de Capacitación (PIC) Guía para su evaluación.
- Circular externa 100-10 de 2014, expedida por la función pública, establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que haga la entidad por la cual se encuentran contratados, no obstante, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción que oferta cada entidad pública.
Lo anterior, no limita su participación para la oferta pública que se genere de entidades como la ESAP, el SENA o las entidades públicas

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDÌO	CÓDIGO: PI-D-04
		PAGINAS: 24
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía.

- 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 1499 de 2017: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

ORIGINAL PRIMARIO

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDIÒ	CÓDIGO: PI-D-04
		PAGINAS: 24
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento de la gestión de la E.S.E Hospital San Vicente de Paul Filandia, Quindío a través del fortalecimiento de las competencias laborales, y conocimientos del talento humano de la institución, aportando a su bienestar, desarrollo personal y profesional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Generar, mejorar competencias, habilidades, destrezas, valores, actitudes, aptitudes, individuales y grupales a partir del aprendizaje, para lograr una gestión institucional exitosa.
2. Elevar el nivel de compromiso de los empleados de la E.S.E Hospital San Vicente de Paul Filandia Contribuir a logro de los objetivos y metas estratégicas de la entidad.
3. Orientar el desarrollo de talento humano a la cultura del servicio, confianza ciudadana y generación de valor.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDÌO	CÓDIGO: PI-D-04
		PAGINAS: 24
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

MARCO CONCEPTUAL

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientados al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

Gobierno abierto: La Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto (2016) define el término como el conjunto de mecanismos y estrategias que contribuyen a la gobernanza pública y al buen gobierno, basado en los pilares de la transparencia, participación ciudadana, rendición de cuentas, colaboración e innovación. Donde la ciudadanía tiene un rol protagónico en el proceso de toma de decisiones, así como en la formulación e implementación de políticas públicas, para fortalecer la democracia, la legitimidad de la acción pública y el bienestar colectivo. Desde esta perspectiva, se colige que el aprendizaje organizacional facilita las posibilidades de los servidores para aportar a iniciativas de mejora en la gestión pública donde las estrategias de capacitación son cruciales.

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC, 2017, pág.17)

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).

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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDÌO	CÓDIGO: PI-D-04
		PAGINAS: 24
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

Visto desde una perspectiva más amplia, esta definición hace referencia a las competencias laborales, pues se establece que el individuo debe poseer y desarrollar unas capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes) que pueda poner en práctica (desempeño individual y colectivo) en un contexto determinado (el ámbito institucional de la entidad para la cual se encuentra vinculado).

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: 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 2888/2007).

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).

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 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDÌO	CÓDIGO: PI-D-04
		PAGINAS: 24
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

Inducción: Es un proceso formativo dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional y misional de la entidad.

Reinducción: Es un proceso formativo 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

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas y a este pueden acceder todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Profesionalización: Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDÌO	CÓDIGO: PI-D-04
		PAGINAS: 24
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Programas de aprendizaje: Hace referencia al conjunto de procesos estructurados que tiene como propósito la ampliación o generación de conocimientos, desarrollo de habilidades, valores y actitudes que permiten a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

Inducción y reinducción: Procesos de formación y capacitación enfocados a la facilitación y fortalecimiento de la integración e inmersión del empleado a la cultura organizacional. Estos procesos también pretenden desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y, a su vez, proporcionarle información esencial para el conocimiento la función pública, estimulando el aprendizaje y desarrollo individual y organizacional (Decreto 1567 de 1998-Art. 7).

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

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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDIÒ	CÓDIGO: PI-D-04
		PAGINAS: 24
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

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

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Las actividades de capacitación de la E.S.E Hospital San Vicente de Paul Filandia, Quindío, se encuentran basadas en los principios definidos 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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDIÒ	CÓDIGO: PI-D-04
		PAGINAS: 24
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

- 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 de la E.S.E Hospital San Vicente de Paul Filandia, Quindío

ENFOQUES PEDAGÓGICOS PARA EL APRENDIZAJE

La E.S.E Hospital San Vicente de Paul Filandia, Quindío empleará diferentes estrategias metodológicas para el desarrollo de las actividades de capacitación con el fin de facilitar el aprendizaje en todos los trabajadores de la entidad, dentro de las cuales se encuentran las que se relacionan a continuación:

1. El aprendizaje organizacional

El esquema de aprendizaje organizacional, se presenta como una opción favorable para el desarrollo de programas de capacitación, formación y entrenamiento efectivos. El aprendizaje organizacional representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014). Igualmente, es comprendido como el conjunto de

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDIÒ	CÓDIGO: PI-D-04
		PAGINAS: 24
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando así este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Para que el aprendizaje organizacional sea efectivo, debe considerarse como eje de sus procesos la capacidad y conocimiento de los Servidores Públicos pues son agentes dinamizadores de los procesos, proyectos, políticas y en general de toda la gestión al ser pieza clave en las competencias de las personas para el desarrollo de sus actividades laborales. Adicionalmente, el aprendizaje organizacional debe contribuir y alimentarse de la cultura organizacional. Por ello, la cultura del aprendizaje debe desarrollar principios, conocimientos y reglas que permitan compartir el conocimiento, creando sentido de pertenencia, facilitando la adaptación de los Servidores Públicos, permitiendo e incentivando la difusión del conocimiento y fortaleciendo el desarrollo e impacto del conocimiento, como se puede ver en la gráfica.

2. Andragogía

La Andragogía estudia la educación y el aprendizaje del adulto. Este concepto lo propuso la UNESCO, organización que plantea que los preceptos andragógicos ayudan a identificar “la forma en que se logra el aprendizaje en la educación de adultos de forma tal que éstos logran el desarrollo auto-sostenido e integral que los lleva a ubicarse como individuos capaces de contribuir a logros profesionales, de crecimiento personal y de intervención comunitaria y social”. Los estudiosos más importantes en la materia coinciden en afirmar que la praxis de la Andragogía reposa en los principios de participación y horizontalidad: La primera se entiende como la acción de tomar decisiones en conjunto o tomar parte con otros en la ejecución de una tarea determinada, El segundo principio lo definen como una relación entre iguales y más explícitamente como una

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDÌO	CÓDIGO: PI-D-04
		PAGINAS: 24
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

relación compartida de actitudes y de compromisos hacia logros y resultados exitosos.

3. Aprendizaje experiencial

Acogiendo la propuesta de Peter Senge ("The Dance of Change"), se entiende el aprendizaje humano como la sumatoria de cinco aspectos interdependientes: conocimientos, habilidades, capacidades, actitudes y creencias. Pero es en los dos últimos aspectos en los que se dificulta más el aprendizaje en los adultos que trabajan en las organizaciones porque implican, en la mayoría de los casos, un proceso previo de "des-aprender" aquellas "actitudes" y "creencias" desarrolladas a lo largo de su vida que generan conflicto con aquellas que ahora se deben aprender.

¿Por qué funciona? Porque se estimula la emocionalidad de las personas (fuertemente conectadas con sus creencias y actitudes) más que su racionalidad, y se permite que el cambio sea una decisión personal y no del jefe, respetando así el derecho a la autodeterminación que reclaman los adultos. Pero, además, porque el proceso de aprender a lograrlo es muy divertido y estimulante pues conecta con lo rico que se pasaba jugando cuando se era niño, edad en la que más se aprendió.

4. El aprendizaje basado en problemas

Es un método de trabajo activo, que se centra en el aprendizaje, en la investigación y la reflexión, para llegar a la solución de un problema. La actividad gira en torno a la discusión y el aprendizaje surge de la experiencia de trabajar sobre la solución de problemas que son identificados en el DNAO. La solución de problemas genera conocimientos y promueve la creatividad, estimula el autoaprendizaje, la argumentación y la toma de decisiones, y favorece el desarrollo de habilidades interpersonales y de trabajo en equipo.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDÌO	CÓDIGO: PI-D-04
		PAGINAS: 24
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

5. El aprendizaje basado en proyectos

Es un método que permite un proceso permanente de reflexión. Este parte de enfrentar a los servidores a situaciones que los llevan a comprender y aplicar aquello que aprenden como una herramienta para resolver problemas o proponer mejoras. Con la realización del proyecto, el servidor debe discutir ideas, tomar decisiones y evaluar la puesta en práctica del proyecto, siempre sobre la base de una planificación de los pasos a seguir. Además, involucrar a los servidores en la solución de problemas y otras tareas significativas, les permite trabajar de manera autónoma y favorecer un aprendizaje contextualizado y vivencial.

6. El método de casos

Este método parte de la descripción de una situación concreta. Al utilizar este se pretende que los servidores estudien la situación, definan los problemas, lleguen a sus propias conclusiones sobre las acciones que habría que emprender y contrasten ideas, las defiendan y las reelaboren con nuevas aportaciones.

La situación puede presentarse mediante un material escrito, filmado, dibujado o en soporte informático o audiovisual. Generalmente, plantea problemas que no tienen una única solución, por lo que favorece la comprensión de los problemas divergentes y la adopción de diferentes soluciones, mediante la reflexión y el consenso.

7. Igualmente, otros métodos sugeridos son:

- Las simulaciones dramatizadas o través de las tecnologías
- El método de situación
- Las discusiones
- Las dinámicas de grupo
- El aprendizaje colaborativo en el área.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDÌO	CÓDIGO: PI-D-04
		PAGINAS: 24
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

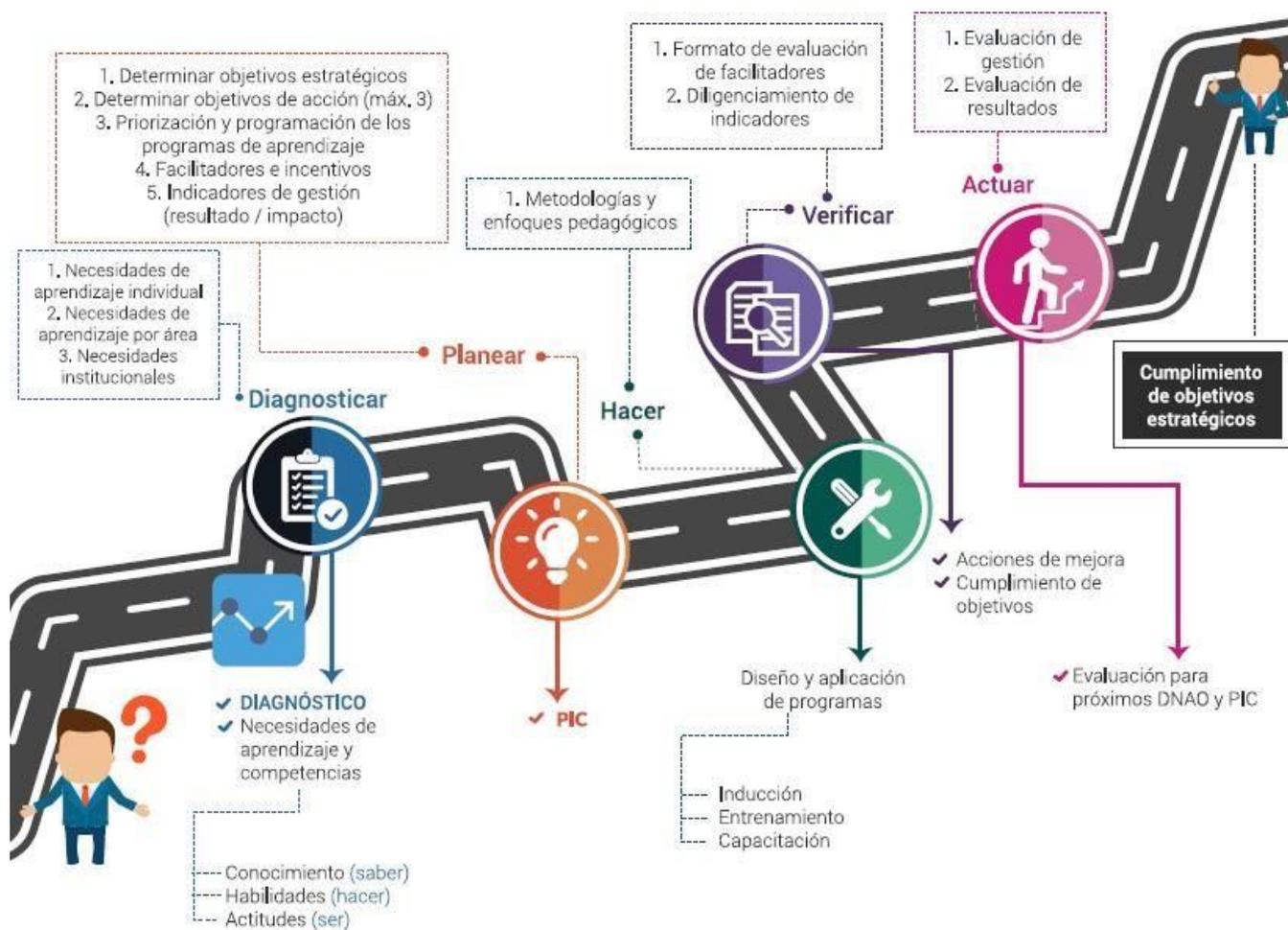
estructura del plan institucional de capacitación.

El plan pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados 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, dentro de los tipos de capacitación que se implementaran se encuentran (Plan institucional de capacitación DAFP 2022):

- **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.
- **Programada:** Se realiza en las diferentes áreas o servicios y requiere de una programación basada en el diagnóstico de capacitación.
- **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 el Plan de Capacitación de la E.S.E Hospital San Vicente de Paul Filandia, Quindío, formulación de los contenidos temáticos de capacitación.

Para la adecuada formulación de los contenidos y cronograma del plan institucional de capacitación, adoptamos la ruta establecida por el departamento administrativo de la función pública, que se encuentra estructurada de la siguiente forma:

Ilustración 2 Estructura plan institucional



Diagnóstico de necesidades

- De aprendizaje y competencias
- De Conocimiento, (saber), Habilidades (hacer), actitudes (ser)
- Individuales, por áreas, institucionales

Para el diagnóstico de necesidades servirán de insumo:

- Planeación estratégica de la entidad

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDÌO	CÓDIGO: PI-D-04
		PAGINAS: 24
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

- Las políticas del Plan Nacional de Formación y capacitación
- Reporte índice de desempeño institucional FURAG.
- Resultados evaluación del desempeño.
- Informe de la gestión por área de la oficina de control interno.
- Plan de auditoria para el mejoramiento de la calidad.
- Sistema único de habilitación.
- Modelo integrado de planeación y gestión.
- Políticas de atención Ministerio de Salud y la Protección Social.
- Planes de mejoramiento de entidades de control externas.

Además de las políticas del orden nacional y/o territorial, planes y programas que por su naturaleza deban ser adoptados por la entidad, y generen la necesidad de establecer actividades de capacitación.

Componente participativo: Durante la etapa de diagnóstico, se tendrán en cuenta las necesidades identificadas por cada uno de los funcionarios de la entidad, por lo cual se emplearán instrumentos digitales o físicos, para la recolección de dicha información.

PLANEAR

De acuerdo al diagnóstico de necesidades de la E.S.E Hospital San Vicente de Paul Filandia, Quindío, se priorizarán y programarán en el instrumento institucional, aquellas que requieran ser intervenidas de forma prioritaria, que mejoren la gestión institucional y aporten al desarrollo del funcionario. En el instrumento establecido deberá contemplar como mínimo los siguientes criterios:

- Objetivos
- Estrategias
- Priorización y programación de los programas de aprendizaje
- Facilitadores e incentivos
- Indicadores de gestión (resultado e impacto)

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDÌO	CÓDIGO: PI-D-04
		PAGINAS: 24
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

HACER

El instrumento de programación de actividades de capacitación deberá contar con la siguiente información:

- Metodología y enfoque pedagógico
- Diseño y aplicación de programas
- Inducción entrenamiento y capacitación

Articulación con otros programas de formación

Harán parte del plan institucional de capacitación de la E.S.E Hospital San Vicente de Paul Filandia, Quindío todos los programas institucionales que en su estructura contemplen actividades de capacitación.

Programas de formación específicos para los profesionales de la salud

Con el fin de abordar las temáticas que son inherentes a la prestación de los servicios de salud, y de conformidad con los lineamientos del sistema obligatorio de la garantía de la calidad se podrán diseñar programas específicos de capacitación dirigidos a los profesionales de la salud de la entidad los cuales harán parte integral del presente plan.

Programa de inducción y reinducción 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 temas a tratar, tales como:

8. Direccionamiento estratégico.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDÌO	CÓDIGO: PI-D-04
		PAGINAS: 24
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

9. Talento Humano
10. Gestión por procesos
11. Sistema de Gestión Integral de Calidad
12. Sistema de Información y atención al usuario
13. Modelo de atención
14. Gestión de la Información (sistemas, archivo central, archivo clínico)
15. Ambiente Físico
16. Seguridad del paciente

El desarrollo del programa de inducción se desarrollará bajo los lineamientos establecidos en el documento técnico institucional que se encuentra vigente.

Reinducción

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado 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 reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II). El desarrollo del programa de reinducción se desarrollará bajo los lineamientos establecidos en el documento técnico institucional que se encuentra vigente.

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 cierto 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 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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDÌO	CÓDIGO: PI-D-04
		PAGINAS: 24
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

- 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 Humano el formato de Entrenamiento en el puesto de trabajo diligenciado y firmado por el coordinador del área.

Identificación red institucional de capacitación

Para la ejecución de las actividades de capacitación que se realicen por medio de facilitadores externos, hacen parte de la Red Institucional de Capacitación de la E.S.E Hospital San Vicente de Paul Filandia, Quindío las instituciones relacionados a continuación:

- Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP-
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA – Centro De Tecnologías
- Departamento administrativo de la función pública.
- Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA-Centro de Gestión Administrativa.
- Secretaria departamental de Salud
- Ministerio de Salud y la Protección Social.
- ACESI
- Instituciones universitarias con convenio docencia – servicio con la entidad.

VERIFICAR

Se deberá verificar el cumplimiento de las actividades de capacitación programadas en el instrumento institucional definido, para lo cual se deberán tener en cuenta los siguientes lineamientos:

	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDÌO</p>	CÓDIGO: PI-D-04
		PAGINAS: 24
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

- Formato de evaluación de los facilitadores
- Diligenciamiento de indicadores
- Acciones de mejora
- Cumplimiento de objetivos

ACTUAR

De acuerdo a las desviaciones identificadas en la etapa de verificación, se establecerán acciones de mejora correctivas para permitir el cumplimiento de los objetivos planteados. Durante la etapa del actuar se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Evaluación de gestión
- Evaluación de resultados
- Cumplimiento de objetivos estratégicos

INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN- PIC.

Para realizar la medición del cumplimiento del plan institucional de capacitación se cuentan con dos indicadores de eficacia que miden el cumplimiento de las actividades programadas, y el alcance en relación a los funcionarios capacitados.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDIÒ	CÓDIGO: PI-D-04
		PAGINAS: 24
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

A continuación, se relacionan las fichas técnicas de ambos indicadores

Plan institucional de capacitación	
INDICADOR 1	Cumplimiento plan institucional de capacitación.
FORMULA	Numerador Número de actividades del plan de capacitación institucional ejecutadas en el período.
	Denominador Número de Actividades del plan de capacitación institucional programadas en el mismo período * 100
ESTANDAR PARA CADA AÑO	≥ 80 %
COMPROMISO	Garantizar el cumplimiento del estándar.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Certificados o listas de asistencia

Plan institucional de capacitación	
INDICADOR 2	Alcance plan institucional de capacitación
FORMULA	Numerador N° funcionarios capacitados
	Denominador N° funcionarios objeto a capacitar * 100
ESTANDAR PARA CADA AÑO	≥ 80 %
COMPROMISO	Garantizar el cumplimiento del estándar.
FUENTE DE INFORMACIÓN	Certificados o listas de asistencia

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2022 HOSPITAL SAN VICENTE DE PÀUL E.S.E FILANDIA, QUINDÌO	CÓDIGO: PI-D-04
		PAGINAS: 24
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 2022-01-21

CRONOGRAMA

Hace parte del presente documento el cronograma institucional de capacitaciones de la E.S.E Hospital San Vicente de Paul Filandia, Quindío, que desarrollan los contenidos de cada uno de los ejes temáticos, este puede estar sujeto a modificaciones, teniendo en cuenta la disponibilidad de ofertantes de las acciones de formación establecidas, o la inclusión de nuevas actividades por expedición de nueva normatividad nacional, o convocatoria que realicen las entidades territoriales, asociaciones y/o las diferentes entidades del orden territorial o nacional durante la vigencia 2022.

EJECUCIÓN

Se informará a través de los medios de comunicación institucionales disponibles a las diferentes dependencias la programación de las actividades de capacitación para la vigencia.

En el caso de la ejecución de las capacitaciones con facilitadores internos el subgerente administrativo se programará mensualmente con el coordinador o líder responsable del área en la ejecución de la capacitación y seguimiento al mismo, dicho profesional se encargará de realizar y entregar al área de talento humano:

- Ficha Técnica de la capacitación
- Evaluación de la Satisfacción de la capacitación

BENEFICIARIOS

Los programas de capacitación estarán dirigidos a todos los empleados públicos, contratistas y personal en misión.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente den el PIC por medio de las evidencias de las capacitaciones realizadas y los formatos establecidos por el sistema de gestión de la calidad.

LINI YOHANNA HOYOS QUINTERO

Subgerente Administrativa