HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

RESOLUCIÓN NÚMERO 050 **DE 2019**
30 ENE 2019

"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER, PARA EL AÑO 2019"

El Gerente de la Empresa Social del Estado Hospital Universitario de Santander en uso de sus facultades legales y;

CONSIDERANDO:

1. Que el Artículo 54 de la Constitución Nacional establece "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a los que la requieran".
2. Que por mandato de la ley 909 de 2004, corresponde a toda Entidad Territorial que administre funcionarios de Carrera Administrativa, diseñar y mantener actualizado su propio Plan Institucional de Capacitación, acorde con las necesidades detectadas en sus áreas Misionales y Generales.
3. Que la ley 909 de 2004 en su Título VI artículo 36 "establece los objetivos de la capacitación. diciendo al respecto: "La capacitación y formación de los Empleados Públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento de la prestación de servicios".
4. Que el Plan Institucional de Formación y Capacitación de cada ente Territorial es apenas un componente dentro del gran Sistema Nacional de Capacitación definido por el Decreto Ley 1567 de 98, cuyo propósito común es el de generar en las entidades y empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr estándares elevados de eficiencia y eficacia en su gestión pública.
5. Que en el Artículo 65 del Decreto No. 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y el Decreto ley 1567/98" en su artículo 65 expone: "Los Planes de Capacitación de las Entidades Públicas, deben responder a estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.
6. Que el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, el cual fue modificado y adicionado por el decreto 648 de 2017, establece que 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; Así mismo señala, que los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyaran en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Publica, y los recursos con los que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.
7. Que en la aplicación de lo previsto en el artículo 2.2.9.6 del Decreto 1083 de 2015 y adicionado por el decreto 648 de 2017, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñaron en diciembre de 2017 la Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.
8. Que dentro de los lineamientos conceptuales de la política de capacitación, están: La Profesionalización del empleo público, eje de la gestión integral de los recursos humanos; El Desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad en el sector público; El Enfoque de la formación basada en competencias. Que la ESE Hospital Universitario de Santander, mediante el Plan Institucional de Capacitación -PIC del año 2019 incluye las orientaciones de la capacitación por competencias.
9. Que los lineamientos pedagógicos de la política de capacitación, son: La educación basada en problemas; El proyecto de aprendizaje en equipo; La valoración de los aprendizajes.
10. Que en reunión del Comité de Gestión y Planeación celebrado el 23 de enero de 2019, fue aprobado el Plan Institucional de Capacitación 2019.
11. Los recursos con que cuente el Hospital para capacitación, deberán atender las necesidades establecidas en el Plan Institucional de Formación y Capacitación.
12. Que la oficina de presupuesto, ha certificado que existe en el presupuesto de la actual vigencia fiscal el rubro para cubrir la inversión de Capacitación, de la ESE Hospital Universitario de Santander.
13. Que en mérito de lo expuesto

HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

RESOLUCIÓN NÚMERO 050 DE 2019
(30 ENE 2019)

"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER, PARA EL AÑO 2019"

RESUELVE

CAPITULO I
ADOPCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

ARTICULO PRIMERO. Adóptese el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2019, para la ESE Hospital Universitario de Santander, que será liderado por la Unidad Funcional de Talento Humano.

Párrafo. Hace parte integral del presente acto administrativo: 1) documento del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019, 2) Cronograma Plan Institucional de Capacitación – PIC año 2019

ARTICULO SEGUNDO. Responsable del Plan Institucional de Formación y Capacitación. La Unidad Funcional de Talento Humano será el responsable de la ejecución de las actividades contenidas en el Cronograma de capacitación y de las directrices emanadas en el plan elaborado.

ARTICULO TERCERO. La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bucaramanga a los, 30 ENE 2019

EDGAR JULIÁN NIÑO CARRILLO
Gerente

Aprobó **MARTHA ROSA AMIRA VEGA BLANCO**
Subgerente Administrativo y Financiero ESE HUS

Revisó: **GERMÁN YESITH PEÑA RUEDA**
Jefe de Oficina Asesora Jurídica ESE HUS

Revisó: **CLAUDIA ORELLANA HERNÁNDEZ**
Profesional Apoyo Gerencia

Proyectó **DAMARY RUEDA SÁNCHEZ**
Profesional Especializado
Unidad Funcional Talento Humano ESE HUS

HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Por una atención en salud humanizada, segura y sostenible

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2019

DAMARY RUEDA SÁNCHEZ

PROFESIONAL ESPECIALIZADO UNIDAD FUNCIONAL DE TALENTO HUMANO

ENERO 2019

El presente documento contiene los lineamientos para desarrollar y aplicar el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, 2019. En él se aborden 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 competencias.

TABLA DE CONTENIDO

1 PRESENTACIÓN 3
2 DEFINICIONES 4
3 LINEAMIENTOS NORMATIVOS 9
4 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN 10
5 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES, PEDAGÓGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN 12
5.1 CONCEPTUALES 12
5.2 PEDAGÓGICOS 13
5.3 LÍNEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN 13
6 OBJETIVOS 15
6.1 OBJETIVO GENERAL 15
6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 15
7 BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES 15
8 METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 16
8.1 FASE 1: DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL 17
8.2 FASE 2: FORMULACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DE LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE POR EQUIPOS QUE HACE PARTE DEL PIC 18
8.3 FASE 3: EJECUCIÓN DEL PIC 2019 18
8.4 FASE 4: EVALUACIÓN DEL PIC 2019 19
8.4.1 INDICADORES 19
8.4.2 EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE 19
8.4.3 IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN 20
9 ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 21
9.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL 22
9.2 ACCIONES DE CAPACITACIÓN 23
10 RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 23
11 RESPONSABILIDADES Y RECURSOS 24
12 ANEXOS 25
13 CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2019 27

PRESENTACIÓN

El Talento Humano es el capital más valioso de nuestra Institución, la Alta Dirección comprometida con el cumplimiento de la Misión Institucional, mediante la humanización de los servicios y la seguridad de los pacientes, considera prioritario el mejoramiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos de la ESE Hospital Universitario de Santander. Con este propósito y en cumplimiento de los lineamientos normativos, se formula el presente Plan Institucional de Capacitación - PIC 2019.

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, Capítulo II, Artículo 15, Literal e) y según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC para el Desarrollo y la profesionalización del servidor público del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, debe diseñar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación para el año 2019, con el propósito de desarrollar destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales en los servidores públicos que conforman la entidad, propiciando así su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio.

Entendiendo también, que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y que las competencias laborales constituyen el eje de la capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, se hace necesario contar con servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida, comprometidos con su propio desarrollo y con los fines del Estado Colombiano.

En este sentido, este plan se diseñó bajo los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, en el marco de la Dimensión del Talento Humano del MIPG, los resultados del diagnóstico de necesidades realizado a los servidores, teniendo en cuenta las evaluaciones de desempeño de los servidores de la entidad, la información proporcionada correspondiente a las necesidades de capacitación producto del seguimiento a los planes y programas institucionales frente a los objetivos estratégicos y las auditorías internas y externas, al igual que las necesidades requeridas producto de la autoevaluación del proceso de acreditación.

Finalmente, para la ejecución del plan en mención se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en el direccionamiento estratégico de la Institución. Se priorizaron las acciones de formación más relevantes, tomando como referencia las de importancia estratégica para la ESE Hospital Universitario de Santander. Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

DEFINICIONES

Se transcriben las establecidas en la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC de la ESAP y DAFP. Se tomarán las abreviaturas, definiciones y términos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público[1] .

APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los individuos deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.

APRENDIZAJE: Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL: se presenta como un proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento y, posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento e inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias.

BRECHA DE COMPETENCIA: Diferencia entre las competencias evidenciadas en el desempeño laboral y las competencias requeridas en el cargo. Algunos medios de detección de brechas de competencias, son: Evaluación de desempeño, evaluación de competencias, observación del desempeño, cuestionarios, entrevistas con jefes, reuniones interdepartamentales, entrevista de salida, análisis de procesos, reportes de jefes y supervisores.

En el sector público, la medición de la brecha es el resultado de la evaluación de las competencias comportamentales de los empleados de la entidad, la cual debe ser realizada por las áreas de personal con base en instrumentos de evaluación que diligencien diferentes evaluadores (jefes, compañeros de trabajo y el empleado mismo). La evaluación del desempeño será una de las evaluaciones para determinar la brecha en cada funcionario.

Según lo establecido en el Acuerdo 138 de 2010, los compromisos comportamentales deberán asumirse con fines de mejoramiento institucional y personal, teniendo como referente el contexto y las circunstancias particulares en las que los servidores públicos con derechos de carrera desempeñan sus funciones. Los compromisos comportamentales deben estar relacionados con los principios y valores institucionales y hacen parte del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral. Al momento de definirlos, si tienen peso dentro de la calificación, la entidad deberá señalar la manera como se evaluarán con escalas ya previstas en la institución y el procedimiento que se adelantará para su verificación.

[1] Departamento Administrativo de la Función Pública Páginas 5, 62-65 Ver: http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05-30_Plan_nacional_formaci%C3%B3n_y_capacitacion2017.pdf/093d3b34-990c-410e-9710-e93bff210eeb

CAPACITACIÓN: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006) 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. El propósito de la capacitación debe ser desarrollar al máximo las habilidades del talento humano de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente, logrando potencializar el desarrollo integral de la persona.

COMPETENCIAS: 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado. (Decreto 2539 de 2005)

COMPETENCIAS LABORALES: La Ley 909 de 2004, artículo 19, establece que el empleo público es "el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado". De igual manera establece en el numeral 2, como uno de los contenidos del diseño de cada empleo, "el perfil de competencias que se requiera para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencias".

En el artículo 5 del Decreto 2539/2005 señala "las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel conforme a los siguientes parámetros:

1. Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones;
2. Los conocimientos básicos que se correspondan con cada criterio de desempeño de un empleo;
3. Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia;
4. Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados".

De igual forma, en el artículo 6 del mencionado Decreto se establecen las competencias comportamentales y se definen en un listado en el que se incluyen competencias comunes a los servidores públicos y competencias comportamentales por nivel jerárquico. Cada competencia establecida se define en términos de los comportamientos esperados y se describen mediante unas conductas asociadas.

Según la Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto[2] busca aportar al fortalecimiento de los servidores públicos que estén preparados para dar respuesta a desafíos sociales, culturales, políticos y económicos del país, las entidades deben incorporar estrategias que favorezcan el desarrollo de las competencias de los empleados públicos, sus expectativas de desarrollo personal y profesional, en armonía con las necesidades organizacionales

[2] Carta Iberoamericana de la Función Pública (2016)

CONSTRUCTIVISTA: Enfoque pedagógico que fundamenta el conocimiento como descubrimiento o construcción. El ser humano construye su conocimiento a partir de su propia forma de ser, participa activamente en el proceso y se conoce la realidad a través de los modelos que construimos para explicarla y que pueden ser cambiados y mejorados.

DIMENSIÓN HACER: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

DIMENSIÓN SABER: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

DIMENSIÓN SER: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.

EDUCACIÓN INFORMAL: Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO (NO FORMAL): Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

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).

ENTRENAMIENTO: Es la 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[3].

ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE: Son procedimientos que pueden incluir varias técnicas, operaciones o actividades específicas. Persiguen un propósito determinado: el aprendizaje y la solución de problemas académicos y/o aquellos otros aspectos vinculados con ellos. Son instrumentos socioculturales aprendidos en contextos de interacción con alguien que sabe más.

[3] DAFP Y ESAP (2017). Plan Nacional de Formación y Capacitación

Los objetivos particulares de cualquier estrategia de aprendizaje pueden consistir en afectar la forma en que se selecciona, adquiere, organiza o integra el nuevo conocimiento, o incluso la modificación del estado afectivo o motivacional del aprendiz, para que este aprenda con mayor eficacia los contenidos curriculares o extracurriculares que se le presentan (véase Dansercau, 1985; Weinstein y Mayer, 1983).

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 (buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia).

INDICADOR: Es la representación cuantitativa (variable o relación entre variables) verificable objetivamente, que refleja la situación de un aspecto de la realidad y el estado de cumplimiento de un objetivo, actividad o producto deseado en un momento del tiempo para hacer su respectivo seguimiento y evaluación. Sirve para valorar el resultado medido y para medir el logro de objetivos de políticas, programas y proyectos. Su lectura se realiza en forma cualitativa.

INDICADOR DE GESTIÓN: Representación cuantitativa de una variable en relación con otra, que permite medir los procesos, acciones y operaciones adelantados dentro de la etapa de implementación de una política, programa o proyecto.

INDICADOR DE IMPACTO: Representación cuantitativa de una variable en relación con otra, que permite medir los efectos a mediano y largo plazo, generados por una política, programa o proyecto, sobre la población en general. Los efectos medidos son aquellos directamente atribuibles a dicha política, programa o proyecto específico. Incluye efectos positivos y negativos, producidos directa o indirectamente por una intervención, sean estos intencionales o no.

MODELO PEDAGÓGICO: Fundamento teórico que orienta la acción pedagógica del docente en la enseñanza, permite responder los siguientes interrogantes: ¿para qué enseñar?, ¿qué enseñar?, ¿cuándo enseñar?, ¿con qué enseñar? Y ¿cómo evaluar?, lo cual hace característico un estilo de enseñanza-aprendizaje.

MÉTODOS DE ENSEÑANZA: Son las distintas secuencias de acciones del profesor que tienden a provocar determinadas acciones y modificaciones en los educandos en función del logro de los objetivos propuestos.
Para definir el método de enseñanza debemos tener presente que es:

- Un conjunto de procedimientos del trabajo docente.
- Una vía mediante la cual el profesor conduce a los educandos del desconocimiento al conocimiento.
- Una forma del contenido de la enseñanza.
- La actividad de interrelación entre el profesor y el educando destinada a alcanzar los objetivos del proceso de enseñanza aprendizaje.

Es importante tener presente que no existe un método de enseñanza ideal ni universal. Es necesario, así mismo, tener en cuenta que su selección y aplicación dependen de las condiciones existentes para el aprendizaje, de las exigencias que se plantean y de las especificidades del contenido.

El método que empleemos debe corresponder con el nivel científico del contenido, lo cual estimulará la actividad creadora y motivará el desarrollo de intereses cognoscitivos que vinculen la es- cuela con la vida. Debe, por lo tanto, romper los esquemas rígidos, tradicionales y propender a la sistematización del aprendizaje del educando, acercándolo y preparándolo para su trabajo en la sociedad.

PLAN DE APRENDIZAJE DEL EQUIPO: Es una guía que muestra cómo se alcanzarán los objetivos que fueron definidos. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con este plan, cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales. En el plan de aprendizaje el equipo debe definir acciones puntuales para lograr los aprendizajes esperados, identificando los métodos o estrategias de aprendizaje a utilizar y los recursos necesarios para ello (humanos, materiales, económicos), así como los tiempos (plazos y horas estimadas) necesarios para su desarrollo.

PLAN INDIVIDUAL DE APRENDIZAJE: Es una guía individual; se definen los objetivos individuales a partir del plan colectivo y la manera en que cada miembro va a participar para el cumplimiento de los objetivos del equipo.

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, 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 una entidad pública.

PROCESO DE FORMACIÓN: Es el proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

PROFESIONALIZACIÓN: Proceso de transito 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 capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo[4].

PROYECTO DE APRENDIZAJE: El proyecto de aprendizaje es una estrategia de enseñanza-aprendizaje utilizada en el medio educativo para que los estudiantes planeen, ejecuten y evalúen proyectos que tienen aplicación en el mundo real más allá del aula de clase.

PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO: Es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

[4] Decreto 894 de 2017

LINEAMIENTOS NORMATIVOS

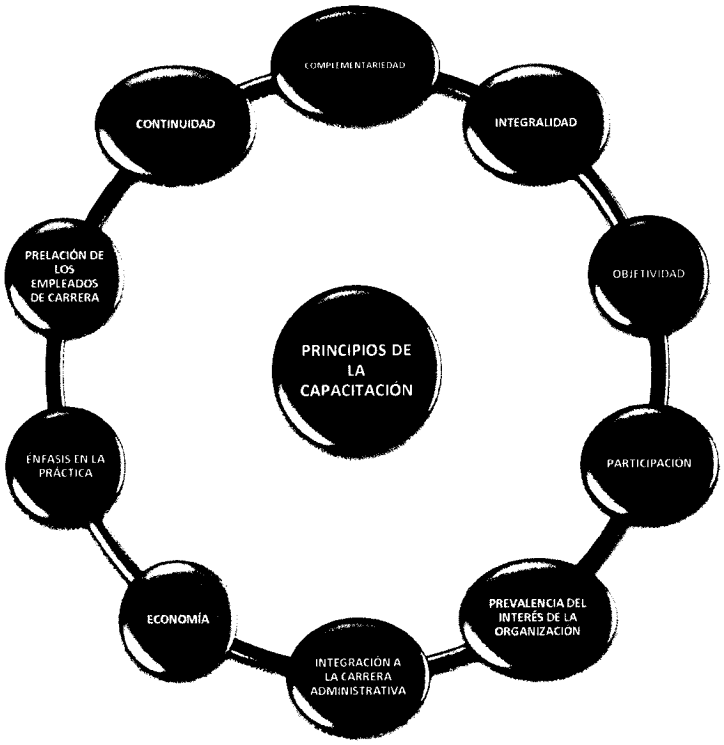
- Constitución Política de Colombia de 1991 Art. 53 como referente primario.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto No. 682 de abril 16/2001 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 909 de septiembre 23/2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de abril 21/2005 Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.
- 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 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 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 Ley1753 de 2015.
- Resolución 390 de 2017, por la cual Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027.
- Decreto 894 de 2017 "Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera". 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. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
- Sentencia C-527 de agosto de 2017, en el artículo 1° del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.
- Decreto 051 de 2018, "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009".
- Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público como son:

- ✓ El Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.
- ✓ Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos, vigente.

- Así mismo, se tomarán las demás normas, conceptos y circulares que en materia de capacitación emita el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- 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.

- Circular No100.04-2018 Expedida el 14 de diciembre de 2018 por el Departamento de la Función Pública, la cual estipula como obligatorio la inclusión en los programas de inducción y reinducción la realización del curso virtual sobre el modelo integrado de planeación y gestión.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN



En concordancia con el Artículo 6, del Decreto 1567 de 1998, los principios rectores para la administración de la capacitación contemplada en el Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Universitario de Santander, son:

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.

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.

INTEGRACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

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 caos concretos y en la solución de problemas específicos de la ESE Hospital Universitario de Santander.

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, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo[5], los cuales no puede superar las 160 horas de acuerdo a la Circular Externa No 100010-2014 del 21 de noviembre de 2014, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
Para los servidores nombrados en provisionalidad se tendrá en cuenta el Decreto 894 de 2017 "Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y

[5] Sentencia 1163 de 2000

Duradera" que modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedó 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. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".
Lo anterior, de acuerdo con el pronunciamiento de la Corte Constitucional en la Sentencia C-527/17 mediante la cual realizó control constitucional del decreto ley 894 de 2017, determinando al respecto: "Por ello, luego de una revisión detallada del decreto ley 894 de 2017, la corte corroboró que la norma cumple con los requisitos que esta corporación ha identificado en la jurisprudencia como indispensables para que una norma, expedida por el presidente en virtud de sus especiales competencias en el contexto del acuerdo de paz, sea acorde a la carta política. Finalmente, se decide declarar su exequibilidad, con los siguientes condicionamientos y a excepción de los siguientes apartes en el artículo 1° del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.

CONTINUIDAD: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES, PEDAGÓGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

CONCEPTUALES

- La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar la profesionalización es necesario garantizar que los servidores públicos posean atributos como el mérito, vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- Desarrollo de competencias laborales: Se definen 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".

Las estrategias pedagógicas para el desarrollo de competencias, hacen que los participantes sean los protagonistas en los procesos de aprendizaje. Esto significa que los servidores en procesos de capacitación deben asumir el diseño y concertación de objetivos de aprendizaje, la gestión de su aprendizaje, el acceso y desarrollo de actividades de aprendizaje, la interacción con docentes y otros participantes.

Los espacios de aprendizaje que se utilizarán en las capacitaciones serán en espacios colectivos en talleres, aulas de ser necesario, espacios individuales presenciales o virtuales, comunidades de práctica, comunidades

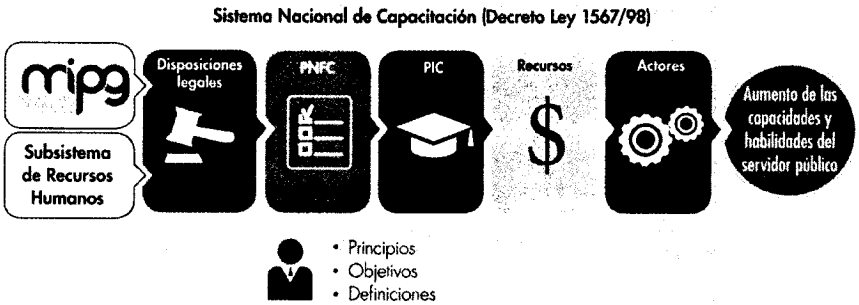
virtuales de aprendizaje y a la combinación de los diferentes espacios. Es en este contexto donde el aprendizaje basado en problemas y el aprendizaje por proyectos, resultan muy útiles para el desarrollo de las políticas para la formación y capacitación de los empleados públicos.

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, lo cual se materializa en la Unidad, mediante la creación de espacios de trabajo que promueven el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento.
- Valoración de los Aprendizajes: Son producto de la evaluación del desempeño.

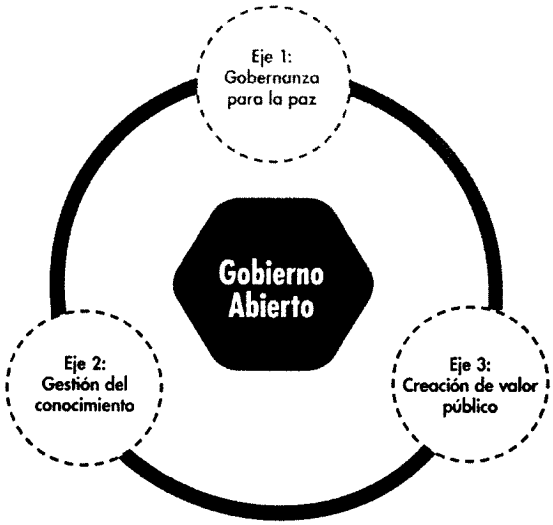
LÍNEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

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.



Fuente: Función Pública, 2017, tomando como base el Decreto Ley 1567 de 1998

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 interorganizacional), 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: Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado. De igual manera, se puede definir como el proceso de toma de decisiones y el proceso por el que éstas son implementadas. La Gobernanza para la paz les 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. Con base en esta premisa, se crea la política de Gestión del Conocimiento, la cual tiene por objetivo Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua[6].

Eje Creación de Valor Público: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

[6] Manual Operativo del MIPG, numeral 6.1, DAFP 2017.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el talento humano de la ESE Hospital Universitario de Santander, por medio de procesos continuos de capacitación, con el fin de actualizar sus conocimientos, potenciar sus habilidades, aptitudes y destrezas, que permitan contar con un personal comprometido, innovador y competente, bajo los principios de integridad y legalidad; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la Institución.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de formación y capacitación manifestadas por los servidores.
- Planear las acciones de Capacitación, para la respectiva vigencia, apoyando al mejoramiento institucional.
- Capacitar y formar a los servidores públicos de la ESE Hospital Universitario de Santander en los tres ejes temáticos, para mejorar su desempeño funcional y comportamental.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la humanización del servicio y cultura organizacional.

BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

Teniendo en cuenta el Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, Artículo 1. Que modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998: "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. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."

Por lo anterior, los servidores de la ESE Hospital Universitario de Santander que participen en el Plan Institucional de Capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

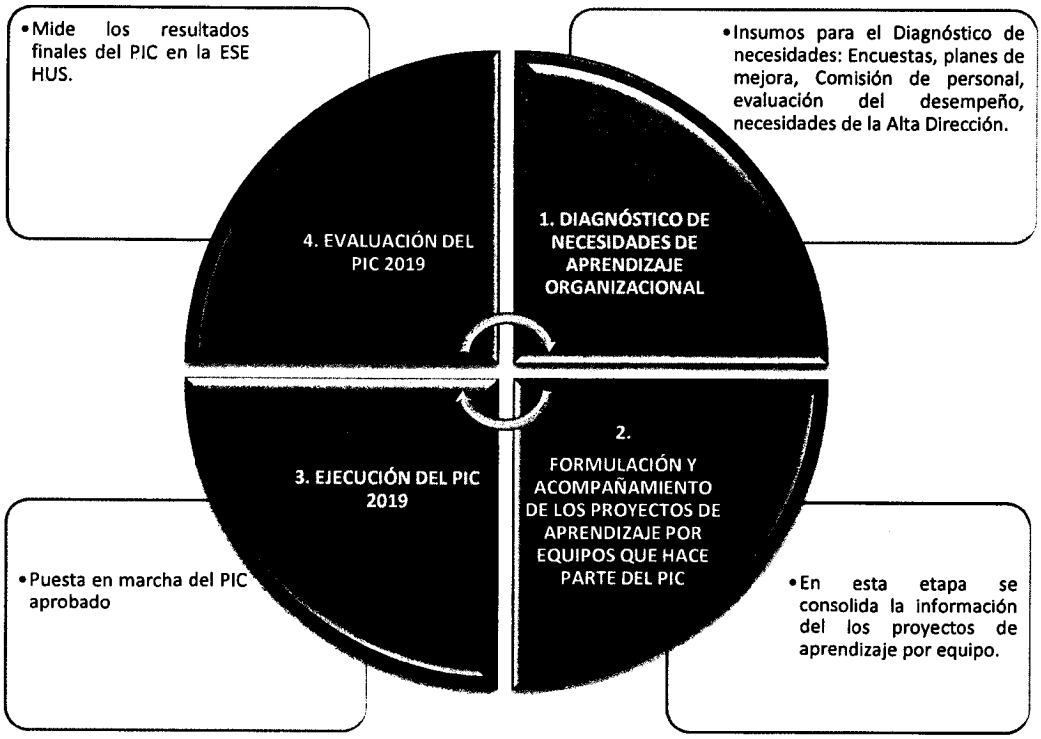
a. Asistir a las actividades que se incluyen dentro del plan, para lo cual el profesional encargado de la Unidad Funcional de Talento humano comunicará, mediante el proceso de difusión de la información por medio de la oficina de Prensa, las actividades a desarrollar.
b. Los jefes inmediatos deben facilitar la asistencia de los servidores a su cargo, a los eventos de capacitación y/o formación que programe la Institución. El servidor público con la debida antelación debe elaborar el respectivo formato de permiso, con el visto bueno del jefe inmediato y concertar la asistencia a los eventos y actividades de capacitación con el fin de no afectar el buen desarrollo de sus funciones.
c. Socializar al interior del Grupo o área de trabajo, los conocimientos adquiridos en las actividades de formación y/o capacitación y dejar constancia del proceso mediante acta de reunión, la cual debe ser remitida a la Unidad Funcional de Talento Humano, dentro del mes calendario siguiente.

d. El servidor designado o inscrito voluntariamente para participar en las jornadas de formación desarrolladas a través del PIC, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación o evaluaciones establecidos para el mismo.

e. Tener presente, cuando se participe en actividades que impliquen recursos de la Institución, lo que especifica el Artículo 2.2.19.6.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual expresa que el empleado designado o inscrito voluntariamente para participar en jornadas que se desarrollen dentro del Programa Institucional de Capacitación deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación establecidos para el mismo. Cuando el servidor que haya sido designado o que se haya inscrito voluntariamente en un programa de capacitación, no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación aprobatoria, deberá rembolsar a la ESE Hospital Universitario de Santander el valor monetario correspondiente al costo total del curso en el que hubiere incurrido la entidad respecto de dicho servidor.

f. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad

METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN



El desarrollo de la capacitación puede entenderse como un ciclo que inicia en el análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, continua con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo cierra con la evaluación que no solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo[7].

FASE 1: DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

El resultado del diagnóstico de necesidades de aprendizaje, busca cumplir los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público (PNFC) y, en segundo lugar, los insumos establecidos para el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional para la vigencia 2019, se destacan las siguientes acciones, que se mencionan a continuación:

1. Se aplicó la encuesta en línea dirigida a servidores de la entidad y posteriormente se analizó dicha información. A partir de esta, se identificaron las temáticas en las cuales se requiere fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos.

2. Los Procesos Estratégicos y el Proceso de Gestión de Auditoria para el Mejoramiento aportaron a la detección de Necesidades de Aprendizaje organización de la siguiente forma:
   - Gerencia, identifico las necesidades institucionales de conocimientos, habilidades y actitudes del personal que considera oportunas para obtener un mejor desempeño de la Institución, que nacen del proceso de acreditación.
   - Oficina Asesora Desarrollo Institucional, identifico necesidades institucionales de capacitación que se requieren para el cumplimiento de los planes de la Institución (desarrollo, de Gestión, de acción, operativo y de mejoramiento).
   - Oficina Asesora de Calidad, identifico necesidades institucionales de capacitación que nacen de los planes de mejora y del proceso de acreditación.
   - Oficina Asesora de Control Interno, identifico necesidades instituciones de capacitación que nacen de los resultados de los informes que se producen en el proceso de Gestión de Auditoria para el Mejoramiento, a partir de las Auditorías Internas y Externas y de las evaluaciones por áreas y dependencias, para priorizar problemas o retos institucionales en proyectos de Aprendizaje.

3. Se tiene en cuenta la participación de La Comisión de Personal dando cumplimiento a su función de "participar en la elaboración del Plan Anual de Formación y Capacitación y en el de estímulos y hacerle seguimiento".

4. Se tienen en cuenta las necesidades detectadas en el cuarto ciclo de autoevaluación del proceso de acreditación, llevado a cabo en el mes de noviembre del año 2018.

[7] Plan Institucional de Capacitación. Escuela Superior de Administración Pública – ESAP

5. Se contempla las actividades derivadas del autodiagnóstico de gestión del MIPG y los aspectos que se deben fortalecer e incluir en la planeación institucional.

Es necesario mencionar que, con el fin de optimizar las herramientas tecnológicas, la encuesta de detección de necesidades de Aprendizaje Organizacional, se realizó a través de un formulario de Google Drive, con el fin de identificar y medir la importancia de los contenidos temáticos trazados en cada uno de los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como identificar nuevas temáticas que fueran de interés institucional.

El Plan Institucional de Capacitación, a través de los proyectos de aprendizaje en equipo, cubrirá las necesidades de capacitación la ESE Hospital Universitario de Santander, teniendo como base fundamental del mismo las competencias laborales que deberán ser desarrolladas y fortalecidas en los servidores de la Institución para el desarrollo de sus funciones y el adecuado cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

FASE 2: FORMULACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DE LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE POR EQUIPOS QUE HACE PARTE DEL PIC

El primer criterio que se tuvo en cuenta para priorizar las necesidades de aprendizaje organizacional fue la frecuencia. Este se refiere a la cantidad de veces que un tema es mencionado en las fuentes de información. Luego de priorizadas se tienen en cuenta las que apuntan a cumplimiento de los planes instituciones, de esta forma la priorización institucional, debe identificar necesidades que respondan en esencia a la planeación estratégica y a las necesidades futuras de la Institución, como lo establece el Plan Nacional de Formación y Capacitación. Las actividades a desarrollar van desde la consolidación de la información de necesidades hasta la aprobación del Plan Institucional de Capacitación del Hospital Universitario de Santander, mediante acto administrativo.

FASE 3: EJECUCIÓN DEL PIC 2019

Corresponde a la ejecución de las acciones previstas dentro del Plan Institucional de Capacitación y a los mecanismos complementarios dirigidos a evaluar los resultados y el impacto de las actividades.

La didáctica a utilizar en el Plan Institucional de Capacitación implica proveer a la persona de "Herramientas para Aprender" que le faciliten el desarrollo de su potencial de aprendizaje. En este sentido, la ESE Hospital Universitario de Santander, en la medida de sus posibilidades y recursos, dispondrán medios y herramientas para el desarrollo de habilidades de pensamiento, adquisición de conocimientos, solución de problemas, aprendizaje colaborativo y otros, que sirvan para dinamizar el aprendizaje, es por ello que cuenta con el Aula Virtual de Aprendizaje (plataforma Moodle), los convenios con Instituciones de Educación Superior en las practicas formativas, con la Red Institucional de Capacitación y el apoyo de las empresas contratistas.

Los espacios de aprendizaje que se utilizarán en las capacitaciones serán en espacios colectivos en talleres, aulas de ser necesario, espacios individuales virtuales (siendo el autoaprendizaje la modalidad de formación), comunidades de práctica, comunidades virtuales de aprendizaje y a la combinación de los diferentes espacios.

Por su parte, los facilitadores del aprendizaje deben desarrollar secuencias didácticas que ordenen los procesos de aprendizaje y mejoren su desarrollo y que sirvan a los participantes para aprender "cómo se aprende" y en futuros procesos dirigidos o de autoaprendizaje utilicen secuencias didácticas, similares o propias.

FASE 4: EVALUACIÓN DEL PIC 2019

La evaluación del PIC se debe hacer en todas las fases de su formulación y desarrollo, utilizando indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad. La evaluación cubre la Gestión del PIC. - Cumplimiento de los objetivos propuestos y ejecución del plan en los plazos establecidos y con los recursos previstos.

INDICADORES

Porcentaje de cumplimiento del plan de capacitaciones:
Capacitaciones realizadas x 100
Número Total de capacitaciones programadas

Porcentaje de Inducciones y reinducciones realizados:
Número total de servidores que ejecutan el programa de inducción y reinducción x 100
Número Total de servidores que ingresan al programa de inducción y reinducción

Cobertura del plan de capacitaciones:
No. Servidores capacitados en un período x 100
No. Total, de servidores de la E.S.E. HUS

EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

El desarrollo y la permanencia de las organizaciones depende cada vez más de la coordinación e integración de muchos factores; pero dentro de los requerimientos básicos para lograr y mantener resultados exitosos sostenidos, resulta imprescindible contar con un factor humano dotado de las competencias necesarias para ejecutar de manera efectiva su trabajo y contribuir así al mejor desempeño organizacional. La efectividad de la capacitación que se proporcione va a depender del enfoque del proceso y algo muy importante es la medición de su impacto sobre el desempeño organizacional.

En este sentido, la evaluación del aprendizaje para el desarrollo de competencias exige que el participante en el proceso de aprendizaje demuestre que aprendió, mediante evidencias de ese aprendizaje lo más cercanas posible a las situaciones laborales reales. En el cual el jefe inmediato es quien puede determinar si realmente sirvió en el mejoramiento de su desempeño.

La formación del capital humano permite el desarrollo de las personas y facilita a las entidades públicas alcanzar sus objetivos, por lo tanto, es un factor estratégico para las organizaciones, donde entra en juego la capacidad de formar, gestionar y optimizar las competencias de las personas que realizan una actividad profesional.

En este sentido la formación y la capacitación de los servidores públicos es un eje central e imprescindible para el logro de la transformación del Estado y de esta manera, sus objetivos inciden en la prestación de los servicios públicos a los ciudadanos en condiciones de eficacia y eficiencia.

La fase de evaluación y seguimiento permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores públicos; 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.

La Unidad Funcional de Talento Humano da cumplimiento al Seguimiento a las actividades presenciales del Plan Institucional de Capacitación mediante el *listado de asistencia* (GTH-FO-20). Igualmente, para la evaluación de la satisfacción estas, se tiene dispuesto el *formato de evaluación* (GTH-FO-05), el cual debe ser diligenciado como mínimo por un 30% de las personas que asistan a la capacitación. Si la capacitación es certificada, el responsable de la misma genera los certificados, llevando su respectivo registro y control, documento que será remitido a la Unidad Funcional de Talento Humano.

La evaluación de contenido y aprendizaje se aplica una vez termine la actividad de formación y/o capacitación. En el caso de las actividades presenciales se aplica el Formato GTH-FO-06 *Evaluación de Conocimiento* y debe ser adaptado de acuerdo a las temáticas vistas en la capacitación. El responsable de la actividad debe remitir a la Unidad Funcional de Talento Humano las Evaluaciones tabuladas, así como el formato con las respuestas a las preguntas plateadas y el plan de mejora si las evaluaciones no son aprobadas con más del 70%.

Así mismo, las capacitaciones, socializaciones y/o cursos de formación que se manejan a través del Aula Virtual de Aprendizaje MOODLE, se evalúan de manera obligatoria y exigen una nota aprobatoria igual o superior a 4.0 sobre 5.0, de manera que se demuestre que el contenido ha sido interiorizado. En este caso el responsable de la actividad, debe remitir a la Unidad Funcional de Talento Humano, la formulación de la respectiva evaluación, para que esta sea cargada junto con el contenido de aprendizaje y debe solicitar el informe de resultados de las evaluaciones que se genera en el Aula virtual. Estos informes incluyen la información tanto de inducciones y reinducciones virtuales como de los diferentes cursos de la plataforma.

IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación en las entidades públicas y las organizaciones en general, debe estar orientada al cumplimiento de los objetivos de la organización. La meta final de toda capacitación es desarrollar al máximo las habilidades del personal de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente. El propósito de la evaluación es determinar si los objetivos y contenidos de los cursos de capacitación responden o no a la misión y necesidades diarias de cada área y si se están alcanzando los objetivos de la manera más efectiva y económica, y no, qué cambios se deberían efectuar.

NIVEL A EVALUAR	OBJETO A EVALUAR	HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN
1	Satisfacción de los participantes con el desarrollo de las actividades de capacitación o formativas	Encuestas de satisfacción en donde se midan aspectos como: satisfacción con contenidos, logística, capacitador o formador, métodos de formación, etc. Formato de Evaluación (GTH-FO-05)
2	Nivel de apropiación de conocimientos	Para las actividades de formación presenciales se realizan exámenes técnico - teóricos de contenidos y apropiación de información, mediante el formato GTH-FO-06 Evaluación de Conocimiento Para las actividades de formación virtual se realiza la respectiva evaluación la cual es cargada en el Aula de aprendizaje con la actividad correspondiente.
3	Aplicación de lo aprendido	A través de evaluaciones de desempeño, valoraciones de competencias, seguimiento y análisis de actuación en el puesto de trabajo
4	Indicadores	Análisis de la evolución de los indicadores del colaborador antes y después de su participación en los planes de formación o capacitación

ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El presente plan pretende abarcar al mayor número de servidores de la ESE Hospital Universitario de Santander considerando la complejidad de la entidad y el plan de gestión para el año 2019, por lo que se proyectan actividades de capacitación por grupos objetivos tanto de forma presencial como de forma virtual. Lo anterior con el ánimo de no afectar el normal desarrollo de las actividades tanto administrativas como asistenciales.

PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de inducción y reinducción, como: *"procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del Empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo"* y su realización se debe ejecutar con carácter obligatorio en el Plan Institucional de Capacitación.

a) **Programa de Inducción.** Es el proceso dirigido a iniciar al empleado público en su integración a la cultura organizacional, durante los (2) dos meses siguientes a su vinculación, donde se orienta a fortalecer la integración del servidor a la cultura organizacional, al sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia. El aprovechamiento del programa de inducción por el empleado vinculado en período de prueba, deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

   El programa de inducción tiene por objeto brindar información profunda y suficiente que logre la adaptación de los nuevos colaboradores, familiarizarlos con el servicio público, instruirlos acerca de la misión visión, objetivos, procesos y procedimientos de la ESE HUS, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos, e informarles acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción.

   La ESE HUS cuenta con el proceso de Inducción General, el cual se desarrolla a partir de dos estrategias que son la Inducción Presencial y la Inducción Virtual. Para realizarla el empleado dispone de (2) dos meses, periodo que incluye el desarrollo del entrenamiento en puesto de trabajo por parte del Jefe Inmediato.

b) **Programa de Reinducción.** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en la ESE Hospital Universitario de Santander. Los Programas de Reinducción se impartirán a todos los empleados según necesidad, en el momento en que se produzcan cambios e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998, los programas de reinducción se desarrollarán por lo menos cada dos años o cuando se produzcan cambios institucionales.

c) Para el PIC 2019 se contempla como requerimiento obligatorio de los programas de inducción y reinducción, la realización del **Curso virtual Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG,** teniendo en cuenta lo estipulado en la Circular No 100.04-2018, expedida por Función Pública el 14 de diciembre de 2018, según la cual todas las entidades públicas del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva, de los órdenes nacional y territorial, deben incluir en sus programas de inducción y reinducción el desarrollo del mismo. Para tal fin los funcionarios de la ESE HUS podrán desarrollar los respectivos módulos de manera virtual en el sitio Web que ha dispuesto el Departamento de la Función Pública.

ACCIONES DE CAPACITACIÓN

La capacitación se define como el conjunto de procesos organizados 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 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.

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, 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 una entidad pública. Para su formulación se desarrolla las siguientes fases:

- ✓ Revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional
- ✓ Participación de la Comisión de Personal en la elaboración del Plan Anual de Formación y Capacitación y en el de estímulos y hacerle seguimiento.
- ✓ Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de detección de necesidades de Aprendizaje Organizacional y Capacitación.
- ✓ Programar el PIC Institucional con base en los Proyectos de Aprendizaje.
- ✓ Ejecución del PIC.

RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Con el ánimo de cumplir con las expectativas del PIC 2019, en particular en la realización de acciones de formación sin erogación, la Unidad Funcional de Talento Humano, área responsable de su ejecución, coordinara con la Red Institucional de Capacitación, las capacitaciones y/o formaciones en aras de fortalecer habilidades y competencias de los servidores públicos de la ESE Hospital Universitario de Santander en las diferentes áreas. Entre ellas se encuentran:

- Escuela Superior de Administración Pública – ESAP
- Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA
- Departamento Nacional de Planeación – DNP
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
- Archivo General de la Nación – AGN
- Comisión Nacional de Servicio Civil – CNSC
- Departamento Nacional de Planeación - DNP.
- Otras Instituciones de interés.

RESPONSABILIDADES Y RECURSOS

La responsabilidad de realizar el Diagnóstico, la formulación, la implementación y la evaluación del Plan Institucional de Capacitación, estará bajo la responsabilidad de la Unidad Funcional De Talento Humano, con el acompañamiento de la Comisión de Personal de la Institución.

Los recursos autorizados por el Ordenador del Gasto dentro corresponden a $35.000.000 para la vigencia.

12. ANEXOS

ETAPA DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Apreciado (a) Servidor (a)

El Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, definido por la Función Pública en la presente vigencia, establece tres ejes temáticos: Gobernanza para la Paz, Gestión del Conocimiento, y Valor Público. En cada uno de estos ejes se definen unos contenidos temáticos asociados a las dimensiones del Ser, del Hacer y del Saber de los servidores.
Los servidores públicos como gestores de los programas y proyectos institucionales son parte fundamental en la definición de prioridades del Plan Institucional de Capacitación – PIC – 2019 en la ESE Hospital Universitario de Santander.

* Required

1. Email address *

Tener en cuenta las necesidades personales, las del equipo de trabajo (independiente del tipo de vinculación del personal) y las del proceso al que pertenece.

Agradecemos su participación y el tiempo que invierten en el diligenciamiento de la encuesta, ya que su aporte es muy valioso.

INFORMACIÓN GENERAL

2. NOMBRE(S) Y APELLIDOS (MAYÚSCULA): *

3. PROCESO (MAYÚSCULA): *

4. CARGO (MAYÚSCULA): *

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL EQUIPO (Independiente del tipo de vinculación del personal)

¿Cuáles son las necesidades de información, conocimiento específico, habilidades (forma de hacer las cosas) y actitudes (comportamiento) que requiere el equipo, para dar cumplimiento a los objetivos del proceso al que pertenece? Dar clic a las que considere.

5. EJES TEMÁTICOS: Gobernanza para la Paz
Check all that apply.

- [ ] Habilidades comunicativas
- [ ] Convivencia y reconocimiento a la diversidad (Integración Cultural)
- [ ] Inteligencia emocional
- [ ] Resolución de conflictos
- [ ] Optimización de recursos disponibles
- [ ] Humanización
- [ ] Gestión de enfoque de derechos (Derechos Humanos)
- [ ] Orientación en materia disciplinaria
- [ ] Plan anticorrupción

6. EJES TEMÁTICOS: Gestión del Conocimiento
Check all that apply.

- [ ] Orientación al servicio

6. EJES TEMÁTICOS: Gestión del Conocimiento
Check all that apply.

- [ ] Orientación al servicio
- [ ] Flexibilidad y adaptación al cambio (cultura organizacional)
- [ ] Trabajo en equipo
- [ ] Gestión por resultados
- [ ] Gestión de aprendizaje organizacional (guías, protocolos, procesos, procedimientos, formatos y procesos de acreditación)
- [ ] Gestión documental
- [ ] Estrategias de Comunicación Asertiva

7. EJES TEMÁTICOS: Creación de Valor Publico
Check all that apply.

- [ ] Prevención, protección, atención a las mujeres (Acoso, agresión sexual o cualquier forma de violencia)
- [ ] Liderazgo
- [ ] Proactividad
- [ ] Gerencia Estratégica
- [ ] Gerencia Financiera
- [ ] Logro de metas y propósitos organizacionales (POA y Plan de desarrollo)
- [ ] Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos (autocuidado en el lugar de trabajo - SST)
- [ ] Solución de problemas
- [ ] MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión)

8. Temas sugeridos

Check all that apply.

- [ ] Rol del Servidor Público en la Generación de Valor Publico
- [ ] Compromiso con la Institución
- [ ] Toma de decisiones

NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN A PARTIR DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

14. ¿Qué información, conocimiento, habilidades y actitudes requiere para lograr los compromisos pactados en la evaluación de desempeño?

Skip to "¡Muchas Gracias por su participación, su aporte es muy valioso!."

¡Muchas Gracias por su participación, su aporte es muy valioso!

Powered by Google Forms

ITEM	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
DOCUMENTACIÓN DE LA NORMATIVA –LINEAMIENTOS DEL DAFP													
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES													
DISEÑO DEL PIC 2019													
CONTRIBUCIONES POR PARTE DE LA COMISIÓN DE PERSONAL AL PIC 2019													
APROBACION POR EL COMITÉ DE GESTION Y DESEMPEÑO													
ELEVAR A ACTO ADMINISTRATIVO EL PIC 2019													
INDUCCIÓN PRESENCIAL Y/O VIRTUAL													
IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO PIC 2019													
EVALUACIÓN SEMESTRAL													
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES AÑO 2020													