



HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E

SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2024



 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 2

INTRODUCCIÓN

La Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Formación y capacitación 2023-2030 Colombia, potencia mundial de la vida” plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores públicos requiere de un direccionamiento político. Con fundamento en la Constitución Política de 1991 y demás normas que reglamentan los procesos de capacitación y formación en las entidades públicas, en ese sentido, la ESE Hospital Departamental Felipe Suárez presenta el Plan Institucional de Capacitación 2024, el cual tiene como principal objetivo el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades y competencias fundamentales de los trabajadores, buscando su desarrollo profesional, el mejoramiento de los procesos internos de la organización, la prestación de los servicios y su seguridad financiera (Objetivos Estratégicos del Plan Institucional de Desarrollo), así como mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, lo cual se refleja en un mejor desempeño laboral y en mayor calidad en prestación de los servicios a clientes internos y externos. Para la ESE Hospital Departamental Felipe Suárez, el Plan Institucional de Capacitaciones se constituye en un medio orientado a dotar a la entidad de servidores íntegros, competentes, abiertos al cambio y comprometidos con el cumplimiento de la misión.

Este plan establece que la capacitación debe desarrollar las competencias laborales para la implementación y mejoramiento del Sistema de Gestión de la Calidad, en donde se adopta el enfoque de la formación basada en competencias laborales que buscan el fortalecimiento de las dimensiones del SER, SABER y HACER, como un esquema de enseñanza y de aprendizaje en sincronía con el desarrollo de competencias del liderazgo.

El presente documento también se encuentra alineado con el “Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030”, el cual define 5 ejes temáticos priorizados, a saber:

Eje 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS. Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la Convivencia y el bienestar de la población.

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 3

EJE: 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE: Está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como un constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre Sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea espacios urbanos o rurales y como consecuencia generar ciertas estrategias de planificación para el Desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como También propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

EJE 3: MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD. Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial, para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo en el marco de la ley 2294 de 2023.

EJE 4 TRANSFORMACION DIGITAL Y CIBERCULTURA. La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

EJE 5 PROBIIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PUBLICO. La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

La ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones va enfocado al cumplimiento de los objetivos estratégicos, comprometiéndose a fortalecer las competencias del Talento Humano, mediante la implementación de estrategias de capacitación, con las cuales se mejora el compromiso y la motivación de los servidores y de esta manera se impacta positivamente en la calidad del servicio.

	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 4

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación, se parte de un diagnóstico de necesidades, el cual tiene como objetivo la identificación de situaciones a mejorar mediante procesos de aprendizaje previstos en el marco normativo. También hacen parte del Plan Institucional de Capacitaciones los recursos con los que se cuenta para su ejecución, y se define la forma como se realizará su evaluación y su divulgación.

DEFINICIONES

APRENDIZAJE: Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia.

FORMACIÓN: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

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 atender, 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.

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL: Proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria, la socialización y las experiencias compartidas, así como la integración de conocimientos internos y externos de la institución; convirtiendo el conocimiento tácito en implícito y la labor cotidiana convirtiéndose en conocimiento organizacional.

PLANES DE CAPACITACIÓN: Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Artículo. 36).

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 5

CAPACITACIÓN FORMAL: Se refiere a la educación impartida por establecimientos educativos debidamente aprobados, de manera regular, en ciclos lectivos, con pautas curriculares progresivas y conducentes a la obtención de grados o títulos.

COMPETENCIAS: Es la capacidad de una persona para desempeñarse 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.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES: Documento que se realiza con distintos insumos institucionales (prioridades asociadas al plan nacional de desarrollo, lineamientos de la alta dirección, análisis de resultados de la capacitación y formación del año anterior e identificación de problemas reales y potenciales) que permite establecer las necesidades de capacitación de los colaboradores de la institución, es el insumo principal para elaborar el plan institucional de capacitación (PIC).

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 PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO: Antes denominada educación no formal, es la 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 para la educación formal. El tiempo de duración de estos

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 6

programas es de mínimo de 60 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica.

EDUCACIÓN: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

EDUCACIÓN INFORMAL: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

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.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado.

INDUCCIÓN: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN: Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos.

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 7

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC): Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos que facilitan 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.

PROGRAMAS DE APRENDIZAJE: Conjunto de procesos estructurados que tienen como propósito la ampliación o generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes, que permitan a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral.

REINDUCCIÓN: Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE: Estos se entenderán como el conjunto de criterios determinados como conocimientos y habilidades que el colaborador debe poseer después de haber cursado algún programa de aprendizaje.

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

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

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 8

presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

PROPOSITO

La profesionalización del servicio público implica la mejora constante de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos del Hospital Departamental Felipe Suárez ESE, para lo cual, se tendrán en cuenta los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Capacitación, aspecto que permitirá atender los retos y desafíos que requieren nuestros grupos de valor. Dichos requerimientos sociales, serán atendidos bajo criterios de equidad frente al acceso a la capacitación, pues si tenemos servidores públicos que perfeccionan sus competencias y habilidades constantemente, la institución prestará un mejor servicio, permitiendo así, afianzar la confianza del ciudadano en el servicio público.

MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de 1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 909 de 2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 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 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

MÉTODOS PEDAGÓGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

El Hospital Departamental Felipe Suárez ESE, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y el fortalecimiento de competencias de sus funcionarios,

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 9

contribuirá al cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales. Por esta razón, el Plan Institucional de Capacitación PIC se ejecutará a través de recursos propios, aunado al hecho de que se realizarán gestiones con entidades públicas o privadas la realización de los programas de aprendizaje según las necesidades de los colaboradores.

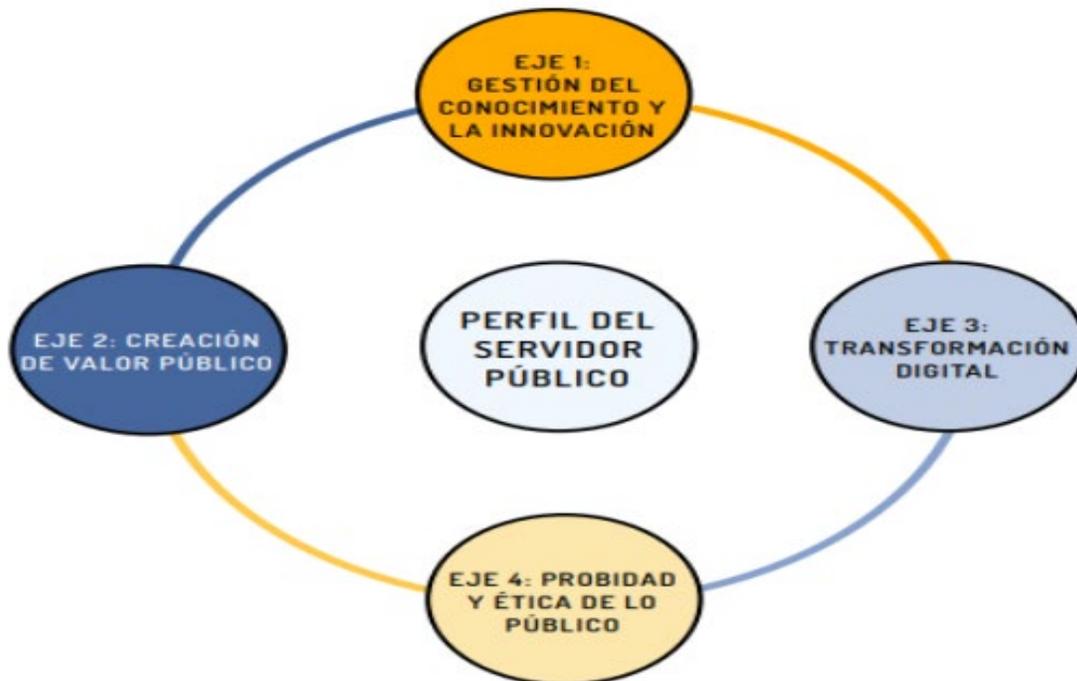
LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

- ✚ **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 desempeñarse en determinados contextos, cumpliendo estándares de calidad y buenas prácticas que sean 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 ciertos procedimientos requeridos en un contexto específico.

EJES TEMATICOS

En el marco de ejecución del Plan Nacional de Formación y Capacitación, se evidencia que para el óptimo desarrollo funcional y la Profesionalización del Servidor Público, los procesos de capacitación se deben orientar bajo el esquema de aprendizaje que se ajuste a cada servidor público, el cual generar la posibilidad de crear, estructurar y procesar información durante el ejercicio de funciones administrativas, de igual manera, dicho esquema permite identificar aspectos que se deben mejorar para poder generar nuevo conocimiento y re-consolidar los patrones cognitivos ya adquiridos, situación que se logra materializar solo en la medida en que se consideren los siguientes ejes temáticos:

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 10



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

- + **Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación:** Uno de los activos intangibles más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y materializar los bienes o servicios públicos que oferta a los grupos de valor que constituyen su razón de ser. No obstante, es posible que no toda la información y datos institucionales se encuentren disponibles o la información no se encuentre articulada entre las diferentes áreas o dependencias, y peor aún, es muy posible que la información pública no se encuentre disponible de manera inmediata para los grupos de valor internos o externos que puedan llegar a requerirla, aspecto que genera una gran barrera al momento de consolidar ejercicios de gestión del conocimiento y de participación ciudadana.

De esta manera, para lograr minimizar las dificultades previamente enunciadas, el Hospital Departamental Felipe Suárez ESE, debe identificar y sistematizar la información, en este punto, es menester precisar que la información se puede encontrar de la siguiente manera:

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 11

- **MATERIAL:** Se refiere a los documentos que se originan en el marco de ejecución de los diferentes procesos y procedimientos institucionales.
- **INTANGIBLE:** Se refiere al conocimiento tácito que posee el servidor público, el cual utiliza de manera proactiva en el ejercicio de las funciones que le corresponde, aspecto que le permite ir generando nuevos saberes en la medida que se enfrenta a contextos funcionales nuevos.

Corolario de lo anterior, el concepto de gestión del conocimiento se puede sintetizar con base en el siguiente concepto que emitió el Departamento Administrativo de la Función Pública: (...) *“la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las Entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor”.* (...)

En efecto, para lograr materializar el concepto de gestión del conocimiento en las Entidades Públicas, se debe considerar a nivel estratégico los siguientes componentes:

COMPONENTES	CONCEPTO
Generación y producción de conocimiento	La generación de nuevas ideas al interior de las Entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que ayuden a idear, investigar, experimentar e innovar en el que-hacer cotidiano.
Herramientas de apropiación	Este componente busca facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, información y del conocimiento en sistemas para que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la Entidad
Análítica institucional	Este componente busca que las Entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencias, a través de acciones como: <ol style="list-style-type: none"> 1- La medición para el control y monitoreo. 2- El análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos.

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 12

	<p>3- La priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados.</p>
<p>Cultura de compartir o difundir</p>	<p>Este componente busca generar espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de los grupos de trabajo, la socialización de lecciones aprendidas, comunicación de buenas prácticas y el fortalecimiento o desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional.</p> <p>La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento del proceso de compartir el capital intelectual de la Entidad.</p>

- Eje 2. Creación de valor público:** Busca mejorar la capacidad de los servidores públicos al momento de implementar políticas públicas y realizar ejercicios que impliquen toma de decisiones para poder atender de manera integral los requerimientos o necesidades de los grupos de valor, a fin de generar satisfacción en la ciudadanía y así poder mejorar los niveles de confianza en la relación estado – ciudadanía.

Lo anterior, adquiere legitimidad ante la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de los colaboradores del nivel directivo para direccionar su actuar y toma de decisiones, las cuales deben atender a un esquema de gestión pública que este orientada al conocimiento y a la optimización de los recursos públicos en favor del cumplimiento de las metas, finalidad que la Constitución y la Ley le asigna a la institución.

Por lo tanto, este eje temático es un elemento esencial para el ejercicio de funcionarios del nivel directivo, toda vez, que dichas funciones tienen una relación directa con la responsabilidad que tienen al momento de garantizar que los procesos generen un buen resultado en favor de los grupos de valor. Bajo estos criterios conceptuales, las acciones y políticas que se gesten a nivel directivo deben considerar los siguientes componentes:

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 13



SERVICIOS

Del uso de los bienes y servicios públicos se busca generar beneficios sociales, los cuales permitan satisfacer las necesidades de la comunidad.



RESULTADOS

El regimen politico busca direccionar sus esfuerzos a optimizar sus resultados, aspecto que se logra en la medida de que la gestión sea eficiente y los procesos se ejecuten de manera articulada para generar valor público. De igual manera, se pretende atender la totalidad de requerimientos sociales a fin de contribuir a la construcción de tejido social.



CONFIANZA

La confianza es el nucleo del ejercicio público, pues se busca fortalecer la relación entre el estado y la ciudadanía, máxime cuando todos los esfuerzos estatales deberán estar direccionados a atender necesidades sociales.

- ✚ **Eje 3. Transformación digital:** Este eje temático se entiende como el proceso por medio del cual las instituciones actualizan sus métodos de trabajo y estrategias operativas a fin de obtener más beneficios en términos de eficiencia y oportunidad, aspecto que logran gracias a la articulación de las tecnologías de la información y la comunicación con los procesos y servicios que ofrece la institución, este eje temático tiene como finalidad acercar a la ciudadanía con el estado.

Lo anterior, adquiere suma relevancia si se considera el cambio que han provocado las tecnologías de la información y de la comunicación en los procesos operativos tradicionales de las instituciones, aspecto que ha obligado al gobierno

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 14

nacional a adoptar lineamientos normativos encaminados a promover la transformación digital en los servicios que presta.

A modo de síntesis, es claro que las tecnologías de la información y la comunicación han tenido un impacto directo en todos los sectores de la sociedad, motivo por el cual, el régimen político ha empezado a adoptar las medidas pertinentes para adaptarse a dichos cambios tecnológicos, pues estas herramientas permiten ampliar el impacto de los servicios públicos en el sentido de que se reducen los costos operativos y aumenta la participación cívica en el ejercicio público, aspecto que articula perfectamente con los postulados de la constitución política.

- ✚ **Eje 4. Probidad y ética de lo público:** Este eje temático busca que el servidor público se identifique con el rol que desarrolla al interior de la Entidad pública, finalidad para la cual, el colaborador se debe identificar con los valores, costumbre y principios de la institución, en ese sentido, la característica de identidad del servidor público debe ser la ética o la integridad de lo público.

Con base en lo anterior, se quiere que los servidores públicos se apropien de su rol en el Hospital Departamental Felipe Suárez, a fin de que ejecuten sus funciones con motivación para que su actuar permita que la sociedad sea cada vez mejor. Dicha identidad y apropiación del servidor público, en palabras del plan nacional de capacitación es: *“una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la Entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.”*

En efecto, es necesario incorporar en los ejes temáticos las dimensiones de las competencias del SABER-HACER-SER, las cuales se definen en las siguientes tres categorías:

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 15

- ✚ “El Saber” (Conocimientos): Permite adquirir conocimientos profundos, que involucra un aprendizaje e interiorización de la información que analiza o estudia colaborador.
- ✚ “El Hacer” (Habilidades): Busca fortalecer las destrezas y habilidades del colaborador, para que permitan la adaptación al entorno laboral para poder resolver problemas y actuar efectivamente sobre el mundo.
- ✚ “El Ser” (Actitudes): Proporciona una tendencia de comportamientos que direcciona el factor subjetivo de cada persona en determinados contextos o con ciertas personas.

La incorporación de estas dimensiones en los ejes temáticos del plan de capacitación permitirá direccionar las actividades de aprendizaje que se implementarán en la institución para promover el desarrollo de las habilidades del talento humano, aspecto que propiciará la consolidación de un recurso humano preparado y actualizado en competencias técnicas transversales para la prestación del servicio de salud, de esta manera, tendremos las suficientes herramientas conceptuales para adaptarnos a las necesidades de la sociedad y a los constantes cambios en las dinámicas sociales. Así pues, por cada eje temático se propondrán una serie de actividades para lograr tener un concepto de capacitación integral respecto de los asuntos que se tramitan en el hospital.

EJE 1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	
Se pretende transmitir el conocimiento e información con todos los colaboradores de la institución, a fin de que todos los colaboradores se encuentren en la capacidad de realizar sus funciones de manera integral y sin importar el área a la cual se encuentren adscritos.	
DIMENSIÓN	FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN
Saber	Definir métodos para construir conocimiento o aprendizaje
Hacer	Promover el aprendizaje y funcionamiento institucional
Ser	Mejorar el trabajo en equipo y el liderazgo
EJE 2 CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 16

Se pretende reconocer la importancia del rol que desempeñan los servidores públicos durante el proceso de mejora continua que debe caracterizar a todos los servicios que se ofertan a la ciudadanía. Este eje temático se materializa gracias a una adecuada toma de decisiones a nivel directivo.

Saber	Entender que los servicios públicos están orientados a atender las necesidades sociales de la comunidad del norte de caldas.
Hacer	Desarrollar estrategias, proyectos o programas que permitan hacer un seguimiento constante a la ejecución de los servicios por parte del hospital, con el ánimo de detectar oportunamente las dificultades que se evidencien y así poder tomar acciones de mejora en el momento oportuno.
Ser	Generar espacios de participación ciudadana al momento de diseñar e implementar políticas institucionales.

EJE 3 TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Se pretende implementar acciones que permitan identificar y conservar el conocimiento generado durante el desarrollo de las funciones institucionales, aspecto que permitirá el ejercicio de acciones de gestión organizacional y la facilitación de procesos de innovación para mejorar la prestación de servicios frente a nuestros grupos de valor.

Saber	Implementar las herramientas tics durante el desarrollo de los diferentes procesos y procedimientos institucionales.
Hacer	Sistematizar o estandarizar el ejercicio de los procesos y procedimientos institucionales.
Ser	Articulación de las áreas o dependencias de la institución.

EJE 4 ETICA DE LO PÚBLICO

Concientizar a los colaboradores respecto de la importancia del rol que asumen dentro de la institución y del impacto social que generan con cada una de las acciones que realizan al momento de desempeñar funciones públicas.

Saber	Comunicación inclusiva.
Hacer	Valores del código de integridad.
Ser	Derechos humanos.

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 17

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la apropiación del conocimiento y habilidades del talento humano al servicio de la ESE Hospital Departamental Felipe Suárez, para contribuir al mejoramiento de las competencias individuales y grupales y el desempeño laboral de los trabajadores; en atención al cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la institución.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1- Identificar las necesidades de capacitación que requiere el talento humano de la Entidad para el mejoramiento de sus competencias y habilidades, y, en consecuencia, su desempeño laboral.
- 2- Priorizar y definir las capacitaciones a incluir en el PIC derivadas del primer objetivo.
- 3- Evaluar el cumplimiento, cobertura y efectividad de las acciones de capacitación que se implementen.
- 4- Identificar oportunidades de mejora en función de las brechas que se evidencien.

BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

Teniendo en cuenta el Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que en el artículo 1 plantea: *“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.”*

Dado lo anterior, los servidores del Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E, que participen en el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2024, tendrán las siguientes obligaciones:

1. Asistir a las actividades que se incluyen dentro del cronograma del plan, para lo cual, el área de Talento Humano, coordinará con la oficina de comunicaciones para informar las diferentes actividades a desarrollar.

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 18

2. El servidor designado o inscrito voluntariamente para participar en las jornadas de formación desarrolladas en el marco del PIC, deberá cumplir con requisitos de asistencia y calificación o evaluaciones establecidos para el mismo.
3. Tener presente que, cuando se participe en actividades que impliquen la ejecución de recursos de la institución, el Artículo 2.2.19.6.2 del Decreto 1083 de 2015, expresa que: *“cuando el servidor que haya sido designado o que se haya inscrito voluntariamente en un programa de capacitación y no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación aprobatoria, deberá rembolsar al Hospital Departamental Felipe Suárez de Salamina E.S.E el valor monetario correspondiente al costo total del curso en que hubiere incurrido la entidad respecto a dicho servidor.”*
4. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
5. Cada uno de los temas contemplados en el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2024, se ejecutará con el apoyo de los jefes de área.
6. Los encargados de la ejecución del Plan Institucional deberán cargar los soportes documentales y fotográficos de la ejecución de las actividades desarrolladas en la vigencia 2024.

METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Debido a que el presente Plan Institucional de Capacitación busca fortalecer las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación de los servidores, para su ejecución es necesario ejecutar las siguientes cuatro fases:

1. **Diagnóstico de Necesidades:** Se realiza la identificación de necesidades de capacitación de acuerdo a las prioridades detectadas en la Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación, Lineamientos de la Alta Dirección y los resultados de Auditorías.
2. **Formulación de los Programas de Aprendizaje:** Una vez priorizadas las necesidades de capacitación, se consolida la información de acuerdo a las categorías del “Saber, Hacer y Ser”, posteriormente se plantean las actividades

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 19

de acuerdo a los cuatro (4) ejes temáticos. Actividades que estarán relacionadas al final de este plan.

3. **Ejecución del PIC:** De acuerdo al Cronograma del PIC, se debe desarrollar cada actividad programada de acuerdo al eje temático que corresponda.
4. **Seguimiento del PIC:** Realizar seguimiento semestral a las actividades de implementación del PIC.
5. **Evaluación del PIC:** Valorar, estimar o medir el resultado de la ejecución del PIC, ejercicio que se realizará durante el mes de diciembre de 2024.

FASE 1: DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

De acuerdo a la encuesta realizada a los servidores públicos de la institución, se obtuvieron ciertos resultados que permitieron tener una base para definir los temas que serán objeto de capacitación en las actividades del presente plan. En ese sentido, los resultados de las encuestas se anexarán al presente plan para que sirvan de evidencia.

FASE 2: FORMULACIÓN DE PROGRAMAS DE APRENDIZAJE

Para formulación de las actividades del presente plan, se tuvieron en cuenta los resultados de la detección de necesidades de capacitación, las temáticas priorizadas, las temáticas que apuntan al cumplimiento de los objetivos institucionales y las exigidas por normatividad. Seguidamente, estos temas se clasificaron de acuerdo a las dimensiones de las competencias por cada eje temático, es decir, “El saber, El Hacer o el Ser”, como se evidencia a continuación:

Eje Temático	Dimensión de Componentes	Contenidos Temáticos
Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación	Saber (Conocimientos)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contratación pública. 2. Administración Pública. 3. Gestión Pública. 4. Gerencia del Servicio. 5. Toma de decisiones. 6. MANEJO DE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 20

	Hacer (Habilidades)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planeación. 2. Dirección y Desarrollo de Personal. 3. EVALUACION DESEMPEÑO LABORAL. 4. REFORMA DE LA SALUD.
	Ser (Actitudes)	<ol style="list-style-type: none"> 1. GESTION DEL TALENTO HUMANO
Eje 2: Creación de valor público	Saber (Conocimientos)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión Documental 2. MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión) 3. Gestión de procedimientos. 4. Manejo de la información. 5. CONTABILIDAD. 6. PRIMEROS AUXILIOS. 7. FUNCIONAMIENTO COMITES INSTITUCIONALES. 8. ACTUALIZACION PRESUPUESTAL CCPET.
	Hacer (Habilidades)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación organizacional. 2. Sistema de gestión de calidad. 3. MODISTERIA. 4. SOCIALIZACION PROTOCOLOS DE ENFERMERIA. 5.
	Ser (Actitudes)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Orientación a resultados. 2. MENEJO DE EMOCIONES. 3. HUMANIZACION
	Eje 3: Transformación digital:	Saber (Conocimientos)
	Hacer (Habilidades)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adaptación al cambio. 2. Confiabilidad Técnica.
	Ser (Actitudes)	<ol style="list-style-type: none"> 1.
	Saber (Conocimientos)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Orientación al usuario y al ciudadano

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 21

Eje 4: Probidad y ética de lo Público	Hacer (Habilidades)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Calidad en la atención. 2. Servicio al cliente. 3. Adaptación al cambio. 4. Comunicación Efectiva
	Ser (Actitudes)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo en equipo. 2. Liderazgo.

Fase 3: ejecución del plan institucional de capacitación 2024

De acuerdo con la priorización necesidades de capacitación, es necesario establecer un cronograma para el desarrollo de los eventos programados en el Plan Institucional de Capacitación PIC 2024.

Además, se utilizará una estrategia de comunicación que aumente de manera considerable la participación de los servidores públicos en las diferentes capacitaciones que programe el área de Talento Humano. Por esta razón, el Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E, en la medida de sus posibilidades, dispondrá de medios y herramientas para el desarrollo de todas las categorías de capacitación planteadas.

Las capacitaciones podrán darse en diferentes entornos, tanto virtuales, presenciales o de forma mixta, atendiendo a las diferentes necesidades horarias de los servidores de la E.S.E, por lo que, una vez programada la actividad de acuerdo al cronograma PIC durante su ejecución con modalidad presencial, será necesario diligenciar el formato de asistencia.

FASE 4: SEGUIMIENTO DEL PIC

El seguimiento de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, se debe hacer de manera semestral utilizando los siguientes indicadores de efectividad, los cuales, evalúan el cumplimiento de las actividades realizadas en el tiempo establecido y los recursos previstos, respecto a las acciones programadas.

INDICADORES	OBSERVACIONES
Indicador 1. Área de Talento Humano	Este indicador nos permite identificar y verificar el cumplimiento de las capacitaciones programadas para la respectiva vigencia.

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Versión: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ SALAMINA -CALDAS E.S.E.	Fecha: Marzo/2020
		Página 22

(Número de capacitaciones realizadas/ total de capacitaciones programadas) *100	
Indicador 2. Área de Talento Humano	Este indicador nos permite identificar y verificar el cumplimiento del Programa de Inducción y Reinducción.
(Número de servidores que culminaron el programa de Inducción – Reinducción/ Número total de servidores en la Institución) *100	
Indicador 3. Área de presupuesto	Indicador que permite identificar los recursos invertidos en las capacitaciones realizadas en la respectiva vigencia.
Sumatoria de recursos invertidos en capacitación.	

RESPONSABILIDADES Y RECURSOS

La responsabilidad de realizar la identificación de las necesidades de capacitación, la priorización de las necesidades, elaboración del PIC con su cronograma de ejecución y realizar el seguimiento estará bajo responsabilidad del Área de Talento Humano y la oficina de planeación con el acompañamiento del comité institucional de gestión y desempeño del Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E.

Para el cumplimiento y ejecución del presente Plan Institucional de Capacitación, se destinarán **VEINTE MILLONES DE PESOS (\$20.000.000)** por el rubro de apoyo educativo.