
	PLAN	PL04-GTH	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión 05	Página 1 de 21
		Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

1. TABLA DE CONTENIDO

1. TABLA DE CONTENIDO	1
2. INTRODUCCIÓN	1
3. OBJETIVOS	4
3.1. OBJETIVO GENERAL	4
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
4. ALCANCE	4
5. RESPONSABLE	4
6. MARCO NORMATIVO	4
7. DEFINICIONES	6
8. POLITICAS RELACIONADAS	8
9. PROGRAMAS / PROYECTOS RELACIONADOS	9
10. EVALUACIÓN Y MONITOREO	10
10.1. META	10
10.2. EVALUACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	10
10.1. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	10
11. DESCRIPCION DEL PLAN	11
11.1. Estructura del Plan Institucional de Capacitación	11
11.2. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2024	11
11.3. Diagnóstico	12
12. DOCUMENTOS RELACIONADOS Y DE REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	20
13. CONTROL DE CAMBIOS DE LA INFORMACION DOCUMENTADA	20

2. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E, es una herramienta de entrenamiento para los servidores públicos y trabajadores oficiales que desarrollan sus funciones en la entidad y que permiten la satisfacción de las necesidades a la Población. El Plan de Capacitación busca desarrollar en la entidad un nivel de eficiencia y efectividad en su misión y a la vez que el Talento Humano fortalezca las competencias y capacidades necesarias, pues son quienes finalmente materializan la prestación del servicio, de igual forma que puedan responder a los grandes retos económicos, sociales y ambientales que el país afronta, para el fortalecimiento institucional.

	PLAN	PL04-GTH	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión 05	Página 2 de 21
		Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

Es así, como el Hospital Raúl Orejuela Bueno de Palmira, dentro de su planeación estratégica, busca suscitar una cultura de aprendizaje continuo, que garantice que el personal y la entidad orienten su actividad a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar el cumplimiento de toda la actividad misional en salud, que redunde en el beneficio para la comunidad objeto de cobertura. El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E. tiene como misión brindar servicios de baja y mediana complejidad con sedes integradas en red, comprometidas con niveles de calidad, seguridad y responsabilidad social, basados en la humanización, educación, sostenibilidad, financiera y ambiental, con mejoramiento continuo, contando con recurso humano debidamente capacitado para satisfacer las necesidades en salud de la comunidad y sus familias.

Para el cumplimiento de esta misión se requiere contar con talento humano calificado, con competencias laborales y personales apropiadas, comprometido con el aprendizaje a través de sistemas integrales de gestión y plataformas tecnológicas que faciliten el logro de objetivos trazados en la planeación estratégica.

Desde la perspectiva del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, el cual fue adoptado por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP– en marzo de 2020, esta entidad generó un nuevo modelo que permite orientar a las Entidades Públicas hacia un estilo de desarrollo de capacidades de los servidores públicos, incorporando nuevos elementos, tanto en contenidos o temáticas por competencias laborales como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional y fomenten el valor por el sector público.

Así mismo es importante mencionar que para la vigencia 2024 desde al plan de capacitación institucional, se busca fortalecer el código de integridad en el cual se busca fortalecer los valores éticos en el desarrollo de nuestras funciones diarias. Para ello se hace necesario establecer los mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos que incluyen los siguientes valores: honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia y solidaridad.


Los ejes temáticos para tener en cuenta son los siguientes:

Eje 1. Gestión del Conocimiento

"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. (...)" (Pública Función, 2020).

Eje 2. 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 la efectiva satisfacción al ciudadano y se fortalezcan la confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de garantizar procesos de formación, capacitación y entrenamiento de los directivos y servidores públicos para alinear las decisiones que toman bajo

	PLAN	PL04-GTH	
		Versión 05	Página 3 de 21
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

un esquema de una gestión pública orientada a generar valor público para la sociedad en su conjunto.

Eje 3. Transformación Digital

"El proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano". (Función Pública, 2020)

Eje 4. Probidad y Ética de lo Público

Como principal rasgo de identidad de todo servidor público: Es claro que el servidor público debe ser coherente entre la misión del Estado, que es la primacía del interés general, y su comportamiento cotidiano debe reflejar la probidad y la ética en todas sus acciones. En ese orden, el Código de Integridad Pública, brinda un alistamiento institucional para la implementación de los valores del servicio público, donde los servidores deben acoger, la transparencia como inherente a su comportamiento.


Este modelo parte del hecho que, para desarrollar las capacidades de los servidores públicos y trabajadores oficiales, debemos empezar por fortalecer los programas de aprendizaje, mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento, buscando obtener resultados efectivos, toda vez que, si contamos con servidores públicos que mejoran su desempeño de manera continua, las entidades brindarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, reafirman al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, es así que, las competencias laborales constituyen un eje de capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos.

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E., requiere contar con servidores públicos y trabajadores oficiales competentes, innovadores, motivados y comprometidos con su propio desarrollo, permitiéndoles mejorar su desempeño y ampliar sus capacidades, las cuales conlleven a alcanzar los logros individuales, los de su grupo de trabajo y en general de Entidad.

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024, se construyó a través de las necesidades presentadas por los diferentes procesos de la entidad desde finales del año 2020, el cual se distribuyó en cuatro (4) vigencias, a partir del año 2021. Las necesidades de capacitación permitieron reconocer las debilidades que se presentan en diferentes temas y las cuales permitieron priorizar para cada vigencia en cumplimiento a lo establecido en nuestro Plan de Desarrollo. Durante la vigencia 2023, además de los temas programados en el PIC, se brindó capacitación en otros temas que no hicieron parte del cronograma, pero igualmente importantes para el propósito misional de la entidad.

El presente Plan fue elaborado por parte del Equipo de la Oficina de Talento Humano, con base en el proceso dinámico de planeación - el cual es enunciativo y no taxativo -. Por ello, podrá ser objeto de modificación o actualización, en el proceso de su implementación, en el evento de variar

	PLAN	PL04-GTH	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión 05	Página 4 de 21
		Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

las condiciones internas o externas que lo originaron. Su ejecución se hará de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y los recursos en la caja.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las capacidades, habilidades y competencias laborales en los servidores públicos de la E.S.E. Hospital Raúl Orejuela Bueno, a través de un modelo pedagógico adecuado, buscando el mejoramiento de los procesos, que permita liderar las transformaciones que se requieren, ligado a una gestión pública efectiva.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes del talento humano para integrar el conocimiento y la innovación como parte de la cultura organizacional.
- Contribuir al mejoramiento institucional mediante actividades de capacitación que permitan la integración del conocimiento del quehacer individual.

4. ALCANCE


Este Plan tiene como alcance la capacitación para todos los funcionarios del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E., el cual nace de las necesidades de capacitación que tiene cada área y termina con la ejecución del programa de capacitación para un cumplimiento del 80%.

5. RESPONSABLE

Subgerencia Administrativa, Oficina de Talento Humano.

6. MARCO NORMATIVO

Artículo 53 de la Constitución Política: “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, **la capacitación, el adiestramiento** y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos

	PLAN	PL04-GTH	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión 05	Página 5 de 21
		Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (...)

Artículo 54 de la Constitución Nacional: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran...”

Ley 115 de 1994 “Por la cual se expide la Ley General de Educación” definición de Educación Informal (...)

Decreto Ley 1567 de 1998. Reglamentado por el Decreto Nacional 1572 de 1998, Reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1227 de 2005. “Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”

Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.” (...)

Ley 734 de 2002 Artículo 33: “Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público “(...) “3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones” **CAPÍTULO SEGUNDO, Deberes:** “Artículo 34. Deberes. Son deberes de todo servidor público: “(...) “40. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función” (...)


Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. “Artículo 15: (..) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”

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. “Artículo 1o. Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano**”

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

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

Resolución 390 del 30 de mayo de 2017- DAFP y ESAP Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

	PLAN	PL04-GTH	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión 05	Página 6 de 21
		Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

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.

Sentencia C-527 de agosto de 2017 Por medio de la cual se declara exequible el Artículo 1° del Decreto 894 de 2017 por la Corte Constitucional en Sentencia C-527 de 2017, “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”, siendo importante resaltar que el Municipio de Palmira, hace parte de ellos.

Guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Diciembre de 2017 DAFP Y ESAP: La Guía metodológica orienta a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional desde el ámbito conceptual, delimitando su alcance y permitiendo una comprensión más profunda de la gestión que deben adelantar las entidades públicas para el desarrollo de las capacidades que requieren las personas que laboran en cada una de ellas”(…) La Guía pondrá a disposición de las entidades las orientaciones y herramientas que le permitan a las áreas de talento humano diseñar programas de aprendizaje”

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.

Decreto 815 de 2018 “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos” (…)


COMPES 3975 de 2019 Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030: Documento técnico, metodológico, conceptual y de diagnóstico para la aplicación de capacitaciones, inducciones, reinducciones y de entrenamiento de los servidores públicos de las entidades del estado.

El Plan de Capacitación de la vigencia 2024, se realizará atendiendo los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

7. DEFINICIONES

Para la formulación del Plan de Capacitación de la vigencia 2024, la entidad se basó en la guía metodológica diseñadas por el DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-, en la cual recomienda en el marco del aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias, así como para el desarrollo de programas de capacitación, que busquen el fortalecimiento de las siguientes dimensiones:

- **Ser:** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros) que resultan determinantes para la realización


	PLAN	PL04-GTH	
		Versión 05	Página 7 de 21
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones.

- **Saber:** Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener servidores públicos interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.
- **Hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del servidor público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

Conceptos que permiten comprender la propuesta del Plan Institucional de Capacitación:

- **PIC (Plan Institucional de Capacitación):** De acuerdo con lo señalado en la Guía del Departamento Administrativo de la Función Pública - Escuela Superior de Administración Pública el Plan Institucional de Capacitación, es definido como un 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 servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública. Las acciones que debe incluir el plan son las siguientes:
- **Capacitación.** De acuerdo con lo señalado en el Art. 4º. Del decreto 1567 de 1998, es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal (por **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano**) como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley general de educación. Conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los servidores públicos.
- **Formación.** Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.
- **Educación No formal (Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano).** Hoy denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano, según lo señala el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

	PLAN	PL04-GTH	
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión 05	Página 8 de 21
		Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

- **Educación Informal.** De acuerdo con lo señalado en la Ley 115 de 1994 es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, comportamientos sociales y otros no estructurados; Ejemplo de ello son los cursos de idiomas, de pintura o fotografía y las clases de danza o de tenis etc.
- **Los Programas de Inducción y Reinducción.** Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y del servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad.
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo.** Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objeto de asimilar en la práctica de los oficios; por lo tanto, están orientados a tender, en el cierto plazo de necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiestan en el desempeño de las funciones. La intensidad debe ser inferior a 160 horas de acuerdo con lo señalado en el decreto 2888 de 2007.
- **Competencias laborales.** De acuerdo con lo señalado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se constituyen en el eje de la capacitación, cuyo enfoque se orienta hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de los resultados esperados para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos del cargo específico.


Algunas de estas competencias son: la capacidad para la innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo y valorar y respetar lo público.

8. POLITICAS RELACIONADAS

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E con el fin de atender las necesidades de capacitación, a través de la Oficina de Talento Humano establece las siguientes políticas, en concordancia con la planeación de la entidad y con los principios de la capacitación, cuyo marco de referencia en el sector público son: complementariedad, integridad, objetividad, participación, prevalencia del interés de la organización, integración a la carrera administrativa, énfasis en la práctica y continuidad.

Dentro de la política se acogerá las metas estratégicas del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E:

- La formulación del plan es anual realizada con base en una programación por vigencia de los temas priorizados a partir de las necesidades de capacitación identificadas para el

	PLAN	PL04-GTH	
		Versión 05	Página 9 de 21
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

período cuatrienal, que se obtiene a partir del diagnóstico institucional realizado por medio de una encuesta y de las necesidades de capacitación que surgen en las diferentes áreas como producto de coyunturas, cambios normativos, hallazgos de los Entes Internos y Externos de Control, Revisoría Fiscal, Ente Certificador y demás organismos y partes interesadas. Todo lo anterior en concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación y las normas que regulan la materia.

- Se utilizará recursos presupuestales, los cuales se priorizarán de acuerdo con las necesidades y lineamientos impartidos por la Nación en materia de capacitación para el logro de los objetivos, de tal forma que se orienten hacia la optimización de los mismos, y siempre y cuando se disponga de ellos en el flujo de caja de la Entidad. No obstante, el Programa Institucional de Capacitación podrá desarrollarse con el apoyo de personal idóneo que hace parte de la Entidad, con el apoyo de otras entidades del sector, con el apoyo de las entidades con las que se tiene convenios Docencia-Servicio, con el apoyo de las autoridades sanitarias, sin que necesariamente implique el aforo y ejecución de recursos del presupuesto de la Entidad.
- Se adoptarán las directrices de la Estrategia IAMI, para toda la entidad promoviendo su divulgación y midiendo su adherencia a los servicios directamente involucrados y a los centros priorizados, como pilotos de la estrategia, si los hubiera, todos sus pasos se divulgarán y se brindará apoyo en estos temas, a todos los servidores públicos de la ESE.
- El plan de capacitación podrá adaptarse, actualizarse y modificarse según las necesidades del servicio, el presupuesto disponible, el flujo de caja del Hospital y según las situaciones que se presenten.
- El plan de capacitación incluirá temas y componentes relacionados con el Sistema de Gestión de Calidad, la Política y el Programa de Seguridad del Paciente, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Talleres de socialización e interiorización del Código de Integridad del Servidor Público y Valores Corporativos, entre otros.


9. PROGRAMAS / PROYECTOS RELACIONADOS

Plan De Desarrollo Institucional 2020-2024 “Te Queremos Sano”

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E. cuenta con el Plan de Desarrollo Institucional para el período 2020-2024 denominado “Te Queremos Sano”, el cual fue presentado ante la Junta Directiva de la Entidad, y aprobado por esta mediante Acuerdo No. 017 del 30 de octubre de 2020.

El presente Plan Institucional de Capacitación se encuentra alineado al Plan de Desarrollo Institucional para el período 2020-2024 denominado “Te Queremos Sano” y da cumplimiento a éste, de la siguiente manera:

- **Eje Estratégico 3.** Sostenibilidad Financiera y Eficiencia Administrativa.

	PLAN	PL04-GTH	
		Versión 05	Página 10 de 21
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

- **Objetivo Estratégico:** Alcanzar la sostenibilidad y el crecimiento de la E.S.E. mediante la administración eficiente de todos sus recursos.
- **Objetivo Específico:** Aportar al bienestar de los servidores públicos, trabajadores oficiales y colaboradores de la E.S.E., como pilares fundamentales en el logro de los resultados y el cumplimiento de la misión.
- **Meta de Producto:** Implementar los Programas de Bienestar Institucional y Capacitación del Talento Humano con todos y para todos.
- **Indicador:** Programa de Bienestar Institucional y Capacitación del Talento Humano implementados anualmente.
- **Meta 2020-2024:** 100%.
- **Alineación con Objetivos de Calidad del Sistema de Gestión de Calidad del HROB:** Fortalecer un clima organizacional que facilite el trabajo en equipo y el bienestar de los colaboradores.
- **Alineación con Modelo Integrado de Planeación y Gestión:** Dimensión Talento Humano. Política Gestión Estratégica del Talento Humano.

10. EVALUACIÓN Y MONITOREO

10.1. META

La meta para la Oficina de Talento Humano es lograr el cumplimiento en un 80% del Plan de Capacitación, de conformidad con lo priorizado para la vigencia.


10.2. EVALUACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Para evaluar el impacto de las actividades planteadas dentro del Plan Institucional de Capacitación se utilizan los registros definidos dentro del Sistema de Gestión de Calidad, a fin de valorar la transferencia del proceso de capacitación al desempeño individual e institucional y los cambios generados en las situaciones o problemas detectados y en el desempeño institucional que el plan de capacitación pretendió resolver.

Las capacitaciones que se logran realizar de manera presencial serán bajo el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad, y será evaluado su impacto en el formato establecido para tal fin.

Respecto a las capacitaciones virtuales, los servidores públicos que se inscriban deberán presentar el respectivo certificado a la Oficina de Talento Humano, bajo la coordinación de los líderes de proceso.

10.1. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

	PLAN		PL04-GTH	
			Versión 05	Página 11 de 21
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

Para evaluar la Gestión del Plan Institucional de Capacitación se han definido los siguientes indicadores los cuales se evalúan a través del TM-GTH “Tablero de Mando de Indicadores de Gestión- Talento Humano”:

- Nivel de cumplimiento Programa de Capacitación Institucional
- Nivel de Cobertura del Programa de Capacitación Institucional

11. DESCRIPCION DEL PLAN

11.1. Estructura del Plan Institucional de Capacitación

El Plan de Capacitación incluye actividades de formación, capacitación y entrenamiento orientadas al fortalecimiento y desarrollo de competencias para mejorar la capacidad individual e institucional, el cual se realizará así:


Inducción: El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional y al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales en función del logro de una Entidad ágil, moderna y transparente que permita interactuar y mejorar su respuesta a los diferentes actores. Para ello, la entidad cuenta con una presentación en PowerPoint, la cual será enlazada en la página WEB institucional y se remitirá a los correos del personal que ingrese a laboral en nuestra Entidad.

Reinducción: El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad. En la vigencia 2023, se realizará jornada de reinducción orientada a los diferentes cambios o ajustes que se hallan realizado a nivel institucional.

Plan Institucional de Capacitación: El Plan Institucional para la vigencia 2023, dará continuidad a las necesidades de formación de acuerdo a la priorización realizada y su respectiva continuidad hasta la vigencia 2024.

11.2. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2024

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, la Oficina de Talento Humano se encargará de socializarlo, publicarlo, ejecutarlo y medirlo.

	PLAN	PL04-GTH	
		Versión 05	Página 12 de 21
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

Las actividades de capacitación serán coordinadas por la Oficina de Talento Humano conjuntamente con los responsables de cada proceso.

En el marco de los diferentes convenios interinstitucionales que puedan establecerse, se aprovechará para la participación en eventos de capacitación con miras a lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad de los programas, disminuyendo el costo de capacitación.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, señala que en la elaboración del diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, debe hacerse teniendo en cuenta las nuevas dinámicas de la industria 4.0, por tanto, su enfoque aplicado a las empresas sociales del estado, es el fortalecimiento del desarrollo tecnológico, acompañado de cambios sociales e innovadores en la prestación del servicio social de la salud, es decir, debemos contar con personal capacitado en las nuevas tecnologías digitales y tecnologías de Internet.


Del Plan de Capacitación hará parte el CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN, el cual será elaborado y actualizado permanentemente por la Oficina de Talento Humano, de conformidad a las necesidades del servicio, y contendrá de manera detallada los temas a capacitar, tiempo de duración, lugar, facilitador, número de empleados participantes, de tal manera que permita realizar un efectivo seguimiento y evaluación de resultados.

11.3. Diagnóstico


A continuación, se presenta el diagnóstico de necesidades de capacitación, el cual fue elaborado con base en una encuesta realizada a finales del año 2020, lo que permitió priorizar para cada una de las vigencias, los temas a abordar en cada una de ellas.

Temas del PIC para la Vigencia 2024


Proceso	Tema	Tema Programado para la Vigencia	Objetivo	Población Objetivo	Tipo de Capacitación (Interna / Externa)
Talento Humano	Factores salariales y prestacionales de empleados públicos	2022 2023	* Informar (dar a conocer) a los Servidores Públicos y Trabajadores Oficiales de la Planta Fija y Temporal del HROB, cuáles son los factores salariales y prestacionales que se liquidan desde la Oficina de Talento Humano.	* Servidores públicos y Trabajadores Oficiales. * Equipo de Talento Humano	* Interna - Oficina de Talento Humano

	PLAN		PL04-GTH	
			Versión 05	Página 13 de 21
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	


Proceso	Tema	Tema Programado para la Vigencia	Objetivo	Población Objetivo	Tipo de Capacitación (Interna / Externa)
			* Actualización en las nuevas normas sobre Factores salariales y prestacionales del sector público en salud, que permitan resolver casos específicos.		
SIAU	Normatividad vigente SIAU (Derechos y Deberes de los Usuarios)	2022 (se ejecutará en la vigencia 2023)	Orientación y aplicación del conocimiento de la normatividad Institucional y de la legislación vigente sobre el ejercicio de los derechos y los deberes de los usuarios para articular los recursos propios, los existentes en el sistema y activar las redes de apoyo institucionales.	Servidores públicos del área Asistencial	Interna
Calidad	Sistema de Gestión Integrado (NTC ISO 14001:2015 - NTC ISO 18001:2018)	2023	Desarrollar habilidades en los Sistemas de Gestión (NTC ISO 14001:2015 - NTC ISO 18001:2018) que permitan integrarlos al Sistema de Gestión, y preparar la entidad en una futura certificación en las precitadas normas ISO.	Líder de Calidad	Externa
Gestión Ambiental	Indicadores de gestión	2022 (se ejecutará en la vigencia 2023)	Reforzar conocimientos en la elaboración de indicadores y a la vez revisar aquellos datos (cuantitativos y cualitativos) que reflejan la información fundamental de cada uno de los procesos para la toma de decisiones	Líderes de proceso	Interna / Planeación
Financiera	Normas NIIF	2022 (se ejecutará en la vigencia 2023)	Actualizar los conocimientos en la Norma NIIF, para mejorar la función financiera de la entidad, a través, de políticas contables específicas que permitan obtener beneficios potenciales con	Servidores Públicos del área financiera	Externa

	PLAN		PL04-GTH	
			Versión 05	Página 14 de 21
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	


Proceso	Tema	Tema Programado para la Vigencia	Objetivo	Población Objetivo	Tipo de Capacitación (Interna / Externa)
			mayor transparencia, incrementando la eficiencia del proceso.		
Financiera	Deterioro de cartera	2023	Capacitación en mecanismos de evaluación de las cuentas por cobrar, con el fin de dar de baja aquellas que no se podrán recuperar aplicando las NIFF.	Servidores Públicos del área financiera	Externa
Financiera	Facturación de SOAT y ADRES (accidentes de tránsito)	2022 (se ejecutará en la vigencia 2023)	Mejorar el procedimiento de recobro en el área de facturación en los casos que se presentan de accidentes de tránsito.	Líder de Facturación	Externa
Cuentas Médicas	Actualización en prevención de glosa y optimización de la presentación de cuentas médicas	2022	Minimizar el riesgo al momento de la radicación de cuentas, para dar eficaz cumplimiento a los términos definidos por la normativa que regula la materia para determinar si proceden glosas o no a la factura.	Área de Cuentas Médicas / Personal Asistencial - Médicos	Externa
Control Interno	Auditoría en riesgos	2023	Reforzar y actualizar conocimientos de las buenas prácticas de auditoría en la entidad, basados en la gestión de los riesgos establecidos en el mapa de riesgos con el fin de orientar a los líderes de proceso en la administración de los mismos.	Líderes de proceso	Interna (Jefe de Control Interno) – Calidad

	PLAN		PL04-GTH	
			Versión 05	Página 15 de 21
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	


Proceso	Tema	Tema Programado para la Vigencia	Objetivo	Población Objetivo	Tipo de Capacitación (Interna / Externa)
Planeación	Gestión del Conocimiento e Innovación en Salud	2023	Promover espacios de interacción con otros actores e instituciones que permitan abordar y conocer soluciones innovadoras a los problemas del Sector Salud, fortaleciendo la cultura organizacional de gestión del conocimiento a través de la producción, análisis, administración y desarrollo tecnológico, transferencia, uso y apropiación del conocimiento social en salud, para desarrollar estrategias de intervención en salud.	Jefe Planeación y Líderes de Procesos	Interna
Jurídica	Defensa Jurídica E.S.E. (prevención del Daño Antijurídico)	2022 (se ejecutará en la vigencia 2023)	Capacitar a los funcionarios respecto de la correcta aplicación de normas legales, en la órbita de competencias de cada uno de ellos, para evitar incurrir en actos o acciones contrarios al orden administrativo o jurídico.	Servidores Públicos	Interna
Mantenimiento	Actualización en mantenimiento de infraestructura física	2023	Contar con un Plan de Mantenimiento preventivo y correctivo de la Infraestructura física para ofrecer servicios de excelencia, mediante instalaciones funcionales e innovadoras, atendiendo los estándares de calidad.	Colaboradores del área de mantenimiento	Externa – Asistencia Técnica Departamento
Todos los procesos	Manejo y lineamientos del COVID-19	2021 2022 2023 2024	Orientar a los empleados frente a las acciones y los cuidados que se requieren implementar en el marco de la alerta causada por el SARS-CoV-2 para disminuir el riesgo de transmisión del	Todos los empleados	Interna / Externa

	PLAN		PL04-GTH	
			Versión 05	Página 16 de 21
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

Proceso	Tema	Tema Programado para la Vigencia	Objetivo	Población Objetivo	Tipo de Capacitación (Interna / Externa)
			virus. Actualización permanente respecto a los lineamientos que dicte el Gobierno Nacional en la materia al personal que por su función le corresponde atender usuarios bajo esta condición.		
Procesos misionales	Reanimación cerebro cardíaco Pulmonar	2022 2023 2024	Tener las habilidades para realizar reanimación cerebro cardíaco pulmonar básica y avanzada.	Talento humano en salud procesos misionales según su formación.	Externa
		Según el nivel y la fecha de actualización de servidores públicos.			
Asistenciales	Farmacovigilancia	2023	Detección, valoración, entendimiento y prevención de efectos adversos o de cualquier otro problema relacionado con medicamentos.	Auxiliares de enfermería, farmacia, enfermeras, médicos, regente de farmacia, funcionarios de nivel 1 y 2	Externa
Asistenciales	Atención a víctimas con agentes químicos	2023	Ofrecer a los equipos de salud el conjunto de pautas asistenciales en urgencias necesarias para la atención de las víctimas de ataques con agentes químicos, de manera que reciban una atención oportuna, adecuada e integral en urgencias y se oriente la referencia a otros niveles de atención.	Enfermeras, médicos, auxiliares especialmente nivel 2 de atención	Externa


	PLAN		PL04-GTH	
			Versión 05	Página 17 de 21
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

Proceso	Tema	Tema Programado para la Vigencia	Objetivo	Población Objetivo	Tipo de Capacitación (Interna / Externa)
Asistenciales	Manejo del dolor y cuidados paliativos	2023	Profundizar conocimientos en el tratamiento del dolor y los síntomas para mejorar la calidad de vida de personas con enfermedades terminales	Personal de urgencias, Hospitalización y algunos de consulta externa.	Externa
Asistenciales	Manejo de residuos hospitalarios	2023	Prevenir la contaminación y las diferentes enfermedades a las cuales son susceptibles los pacientes por este factor	Auxiliares de enfermería, médicos, enfermeras, camilleros, Aux laboratorio, bacteriólogas, odontología en general.	Externa
Todos los procesos	Manejo del duelo	2023	Cómo afrontar el dolor y la pérdida de un ser querido en pacientes, que para muchos es uno de los mayores desafíos que enfrentarán los seres humanos al vivir con él	Todo el personal	Externa
Todos los procesos	Inteligencia Emocional	2023	Claves para desarrollar la Inteligencia Emocional	Todo el personal	Interna
Todos los procesos	Entrenamiento motivacional	2023	Claves para desarrollar la Inteligencia Emocional	Todo el personal	Interna
Todos los procesos	Desarrollo de competencias y habilidades – Integridad	2023	Claves para desarrollar la Inteligencia Emocional	Todo el personal	Interna
Todos los procesos	Integridad	2023	Valores Institucionales y del servicio Público	Todo el personal	Interna
Todos los procesos	Inducción – Reinducción	2023	Identificación de la organización	Todo el personal	Interna


	PLAN		PL04-GTH	
			Versión 05	Página 18 de 21
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

A continuación, se relacionan de manera específica las capacitaciones programadas para el año 2024, aquellas que quedaron pendientes de vigencias anteriores y las que por orden legal deben ser incluidas en el PIC 2024:

Proceso	Tema	Objetivo	Población Objetivo	Tipo de Capacitación (Interna / Externa)
Calidad	Sistema de Gestión Integrado (NTC ISO 14001:2015 - NTC ISO 18001:2018)	Desarrollar habilidades en los Sistemas de Gestión (NTC ISO 14001:2015 - NTC ISO 18001:2018) que permitan integrarlos al Sistema de Gestión, y preparar la entidad en una futura certificación en las precitadas normas ISO.	Líder de Calidad	Externa
Financiera	Normas NIIF	Actualizar los conocimientos en la Norma NIIF, para mejorar la función financiera de la entidad, a través, de políticas contables específicas que permitan obtener beneficios potenciales con mayor transparencia, incrementando la eficiencia del proceso.	Servidores Públicos del área financiera	Externa
Financiera	Deterioro de cartera	Capacitación en mecanismos de evaluación de las cuentas por cobrar, con el fin de dar de baja aquellas que no se podrán recuperar aplicando las NIIF.	Servidores Públicos del área financiera	Externa
Financiera	Facturación de SOAT y ADRES (accidentes de tránsito)	Mejorar el procedimiento de recobro en el área de facturación en los casos que se presentan de accidentes de tránsito.	Líder de Facturación	Externa
Cuentas Médicas	Actualización en prevención de glosa y optimización de la presentación de cuentas médicas	Minimizar el riesgo al momento de la radicación de cuentas, para dar eficaz cumplimiento a los términos definidos por la normativa que regula la materia para determinar si proceden glosas o no a la factura.	Área de Cuentas Médicas / Personal Asistencial - Médicos	Externa

	PLAN		PL04-GTH	
			Versión 05	Página 19 de 21
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

Proceso	Tema	Objetivo	Población Objetivo	Tipo de Capacitación (Interna / Externa)
Planeación	Programa de Transparencia y ética Empresarial	Establecer el marco general de actuación para asegurar el cumplimiento de las leyes y los lineamientos corporativos relacionados con la Transparencia y Ética Empresarial. Igualmente, con la prevención o mitigación de los riesgos de corrupción, soborno, fraude y los que estén asociados a las operaciones.	Todos los empleados	Externa
Mantenimiento	Actualización en mantenimiento de infraestructura física	Contar con un Plan de Mantenimiento preventivo y correctivo de la Infraestructura física para ofrecer servicios de excelencia, mediante instalaciones funcionales e innovadoras, atendiendo los estándares de calidad.	Colaboradores del área de mantenimiento	Externa – Asistencia Técnica Departamento
Procesos misionales	Reanimación cerebro cardio Pulmonar	Tener las habilidades para realizar reanimación cerebro cardio pulmonar básica y avanzada.	Talento humano en salud procesos misionales según su formación.	Externa
Asistenciales	Manejo del dolor y cuidados paliativos	Profundizar conocimientos en el tratamiento del dolor y los síntomas para mejorar la calidad de vida de personas con enfermedades terminales	Personal de urgencias, Hospitalización y algunos de consulta externa.	Externa
Asistenciales	Manejo de residuos hospitalarios	Prevenir la contaminación y las diferentes enfermedades a las cuales son susceptibles los pacientes por este factor	Auxiliares de enfermería, médicos, enfermeras, camilleros, Aux laboratorio, bacteriólogas, odontología en general.	Externa

	PLAN		PL04-GTH	
			Versión 05	Página 20 de 21
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	


Proceso	Tema	Objetivo	Población Objetivo	Tipo de Capacitación (Interna / Externa)
Todos los Procesos	Reinducción	Identificación y cambios en la Administración	Todo el personal	Interna
Todos los Procesos	Programa de Transparencia y Ética empresarial, Código de Integridad del Servidor Público y Valores Institucionales	Integrar en el Programa de transparencia y ética pública actividades que promuevan la cultura de la legalidad, la transparencia y atención al ciudadano; midiendo, controlando y monitoreando constantemente el riesgo de corrupción en el desarrollo de su misionalidad en concordancia con los presupuestos definidos en el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022	Todo el personal	Interna y Externa
Todos los Procesos	Formación de nuevos auditores internos de calidad bajo la Norma ISO 9001:2015	Contar con mayor número de auditores internos para dar cobertura a todos los procesos de la institución para la ejecución del programa y plan de auditorías internas de calidad.	Personal Asistencial y Administrativo	Externa

12. DOCUMENTOS RELACIONADOS Y DE REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024 “Te Queremos Sano”
- FR20-GCA Cronograma de Actividades o Reuniones (El cronograma de capacitación que se elabora en el formato diseñado para este fin, el cual, por lo extenso de su diseño, se puede verificar en forma digitalizada y hace parte integral del presente acto administrativo)
- TM-GTH “Tablero de Mando de Indicadores de Gestión- Talento Humano”:

13. CONTROL DE CAMBIOS DE LA INFORMACION DOCUMENTADA

No. Versión	Fecha Revisión / Actualización	Página	Solicitante	Cambios y/o modificaciones realizadas
01	Enero de 2019	Todo	José Luis Pedrero Vargas	Realización del documento
02	Enero de 2020	Todo	José Luis Pedrero Vargas	Actualización del documento
03	Enero de 2022	Todo	Luisa Fernanda Arismendi Muñoz	<ul style="list-style-type: none"> • Se actualiza plantilla de planes de proceso. • Se actualiza nuevo esquema de codificación de documentos. PL4-GTH

	PLAN		PL04-GTH	
			Versión 05	Página 21 de 21
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

No. Versión	Fecha Revisión / Actualización	Página	Solicitante	Cambios y/o modificaciones realizadas
				<ul style="list-style-type: none"> Alineación con el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024 “Te Queremos Sano”. Se actualiza por completo la información del plan
04	Enero de 2023	4 7 13-18	Mónica María Urquiza Cabrera	<ul style="list-style-type: none"> Se actualiza la introducción ingresando el tema del código de integralidad y los valores institucionales. En el ítem 6 del Marco Normativo se integra el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública. Se actualiza el plan de capacitación año 2023.
05	Enero de 2024	3 18-21	Mónica María Urquiza Cabrera	<ul style="list-style-type: none"> Se actualiza ítem 1 de introducción Se consolida las capacitaciones específicas para el año 2024 y las requeridas por PIC año 2024

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ELABORÓ	Mónica María Urquiza Cabrera	Jefe Oficina de Talento Humano	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>
REVISÓ	Paola Andrea García	Jefe Oficina de Calidad	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>
	José Luis Quintero Santos	Subgerente Administrativo	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>
APROBÓ	Darwin Steven Zapata Forero	Gerente	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>