

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2024

“Comprometidos con el bienestar de nuestra gente”

WWW.ESEMORENOYCLAVIJO.GOV.CO

Dirección: Calle 15 Carrera 11 - 36, Barrio 20 de Julio (Tame, Arauca). Email: Correspondencia@esemorenoyclavijo.gov.co Teléfono: 607 6852966

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	3
1.1 Objetivos Específicos	3
2. ALCANCE	4
3. CAMPO DE APLICACIÓN.....	4
4. ACTUALIZACIONES	6
5. DEFINICIONES (SI APLICA)	6
6. CONTENIDO GENERAL	8

“Comprometidos con el bienestar de nuestra gente”

WWW.ESEMORENOYCLAVIJO.GOV.CO

Dirección: Calle 15 Carrera 11 - 36, Barrio 20 de Julio (Tame, Arauca). Email: Correspondencia@esemorenoyclavijo.gov.co Teléfono: 607 6852966

1. OBJETIVO

Contribuir al mejoramiento institucional promoviendo el fortalecimiento de las competencias, conocimientos y desarrollo integral de los servidores públicos, mediante estrategias que faciliten el aprendizaje individual y colaborativo en concordancia con las necesidades detectadas.

1.1 Objetivos Específicos

- Identificar las prioridades de formación y capacitación con el apoyo de los diferentes servicios y áreas, teniendo en cuenta los ejes temáticos, normatividad vigente, planes de acción y resultados de Evaluación de desempeño, los requerimientos de los estándares de habilitación y acreditación, así como la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que permitan un adecuado proceso de formación y capacitación.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- Integrar a los servidores que se vinculen a la E.S.E Moreno y Clavijo a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizándolos con la institución e instruyéndolos acerca de la misión, visión y objetivos de la entidad por medio de aplicativo virtual de inducción y re inducción.
- Contribuir al mejoramiento del desempeño laboral de los servidores públicos de la institución a través del programa de formación y capacitación vigente.
- Realizar la medición del cumplimiento del plan de Formación y capacitación de manera semestral mediante herramientas cuantitativas y cualitativas definidas por el proceso de gestión y desarrollo del talento humano, las cuales permitan no solo el conocimiento del grado de satisfacción, sino también el porcentaje de herramientas puestas en práctica en cada servicio y/o área de trabajo.

“Comprometidos con el bienestar de nuestra gente”

WWW.ESEMORENOYCLAVIJO.GOV.CO

2. ALCANCE

Las actividades estipuladas en el Plan Institucional de formación y capacitación, del Empresa Social de la Estado Departamental Moreno y Clavijo, están orientadas a toda la comunidad de la ESE Moreno y Clavijo, a los colaboradores en general sin importar su tipo de vinculación a la entidad, lo anterior sin desconocer los derechos preferenciales de capacitación estipulados en el Decreto 1083 de 2015, para lo servidores públicos de carrera administrativa.

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores.

3. CAMPO DE APLICACIÓN

Los programas del Plan Institucional de formación y capacitación están orientados a la ampliación de conocimientos y habilidades que permitan un desempeño óptimo en el puesto de trabajo, cerrando de esta manera las brechas de capacidades.

Los programas responden efectivamente a las necesidades de aprendizaje diagnosticadas. El éxito de estos programas diseñados estará delimitado por resultados de aprendizaje. Estos se entenderán como el conjunto de criterios determinados como conocimientos y habilidades que el servidor debe poseer después de haber cursado algún programa de aprendizaje (inducción-reinducción, capacitación o entrenamiento).

Así las cosas, estos programas, contribuirán al logro de sus objetivos y metas de manera efectiva. Los programas de aprendizaje deben estar orientados a todas las personas que están involucradas en su consecución de manera directa o indirecta.

El Plan de Formación y Capacitación establece la importancia de incluir a todas las personas en los diferentes procesos de aprendizaje que contribuyan a un mejor desempeño individual y organizacional.

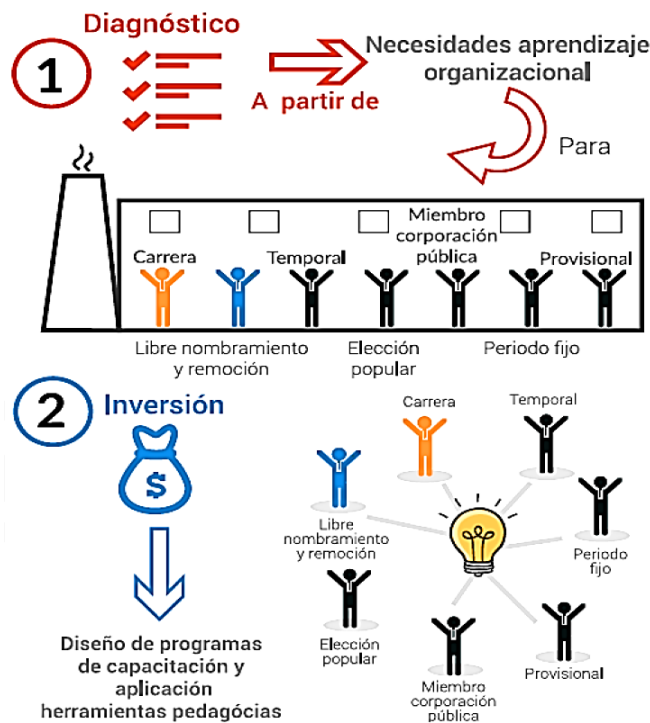
“Comprometidos con el bienestar de nuestra gente”

WWW.ESEMORENOYCLAVIJO.GOV.CO

Con el aprendizaje organizacional, los recursos se deben invertir en fortalecer la capacidad de la entidad para ofrecer programas internos de aprendizaje. Estos serán producto del análisis de las necesidades de aprendizaje consolidadas por dependencias o equipos de trabajo, mediante un Diagnóstico de Necesidades de capacitación, el cual está disponible tanto para los empleados de carrera administrativa, como para el resto de personas vinculadas a la entidad.

De esta manera, el acceso al conocimiento no está sujeto a un factor de exclusión, como es el tipo de vinculación que tiene un individuo con la entidad; por el contrario, se optimizan los recursos al ampliar la cobertura con la misma inversión, y el conocimiento estará disponible para todos los servidores públicos que se encuentren vinculados y los que puedan llegar a vincularse en el futuro. Así, se convierte el conocimiento en un activo de la entidad y no de un grupo de individuos en particular. La siguiente figura permite una mejor comprensión del campo de aplicación de los programas de aprendizaje.

MODELO DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL



Fuente: Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (2017)

“Comprometidos con el bienestar de nuestra gente”

WWW.ESEMORENOYCLAVIJO.GOV.CO

4. ACTUALIZACIONES

El presente documento se actualizará cada dos años sujetos a necesidades y/o a normatividad vigente.

5. DEFINICIONES (SI APLICA)

Decreto Ley 1567 de 1998 ha establecido las definiciones conceptuales de capacitación y formación para el sector público. Del mismo modo, la Función Pública en el concepto técnico 100-10 de 2014 aclaró el término de entrenamiento aplicado al sector público colombiano. A continuación, se mencionan las definiciones de estos conceptos y con ello delimitar el marco de acción del diagnóstico y de la apuesta estratégica de este Plan.

ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINÚA: Actividades de capacitación del talento humano autorizado para ejercer una ocupación, profesión o especialidad, dirigidas a adquirir, fortalecer o actualizar los conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes, para su actuación idónea en cada uno de los servicios de salud que sean ofertados.

CAPACITACIÓN: Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.

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 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

“Comprometidos con el bienestar de nuestra gente”

WWW.ESEMORENOYCLAVIJO.GOV.CO

el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

PROFESIONALIZACIÓN: Este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

DIMENSIONES

DIMENSIÓN DEL 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. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

DIMENSIÓN DEL SABER: 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. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

DIMENSIÓN DEL 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. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

“Comprometidos con el bienestar de nuestra gente”

WWW.ESEMORENOYCLAVIJO.GOV.CO

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA: Es el conjunto de acciones y procedimientos, mediante el empleo de métodos, técnicas, medios y recursos para planificar, aplicar y evaluar de forma intencional, con el propósito de lograr eficazmente el proceso educativo en una situación de enseñanza-aprendizaje específica, Para este plan se establecen las siguientes estrategias de enseñanza:

- Exposición magistral
- Curso e-learning
- Dinámica lúdica
- Conversatorio
- Taller teórico-práctico
- Socialización virtual
- Psicoeducación con folletos
- Cine foro
- Estudio de casos

6. CONTENIDO GENERAL

Fases del Plan Institucional de Formación y Capacitación

Plan Institucional de formación y capacitación de la Empresa Social del Estado Departamental de Primer Nivel Moreno y Clavijo, se desarrollará en las siguientes fases:

FASE 1:	Últimos dos meses del año anterior	Sensibilización
FASE 2:	Primer mes de la vigencia	Formulación de los proyectos de aprendizaje según las necesidades detectadas.
FASE 3:	Primer mes de la vigencia	Consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad, en el formato establecido
FASE 4:	31 de enero de la Vigencia	Programación del Plan Institucional de formación y capacitación Publicado en página WEB institucional
FASE 5:	Durante la vigencia	Formación a responsables de la capacitación
FASE 6:	Durante la vigencia	Ejecución del plan, seguimiento, verificación de evidencias y presentación de avances
FASE 7:	Al finalizar la vigencia	Evaluación de la eficacia del plan y presentación de informe de evaluación

“Comprometidos con el bienestar de nuestra gente”

WWW.ESEMORENOYCLAVIJO.GOV.CO

Programas del Plan Institucional de Formación y Capacitación

Programa de Inducción y re inducción

La institución tiene definido el programa de inducción de personal (nuevos colaboradores, contratados, trabajadores de empresas subcontratadas, personal en formación o entrenamiento) que incluye:

- Contenidos de la inducción: Orientación a los servicios que presta la institución, estructura organizativa, control de la infección e higiene de manos, seguridad del paciente, confidencialidad de la información del paciente, actuación en caso de emergencias.
- Inducción específica para cada área, servicio o departamento, que incluyen la explicación de los sistemas de trabajo propios.
- La asignación de funciones del personal de salud en formación o en entrenamiento limita sus responsabilidades en función de su nivel de formación y experiencia.
- Evaluación de conocimientos, habilidades y actitudes periódicamente para colaboradores antiguos y nuevos en la organización.

Las actividades de inducción y re inducción se realizarán con un aplicativo digital diseñado para tal fin.

Programa de Formación y Capacitación

Es un proceso diseñado, implementado y evaluado de educación, capacitación y entrenamiento permanente que promueve las competencias del personal de acuerdo con las necesidades identificadas en la organización, que incluye los siguientes criterios:

- Diagnostico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos
- Solicitudes de los gerentes públicos
- Orientaciones de la alta dirección
- Oferta del sector Función Pública

“Comprometidos con el bienestar de nuestra gente”

WWW.ESEMORENOYCLAVIJO.GOV.CO

- Direccionamiento estratégico
- Ambiente de trabajo y sus responsabilidades
- Regulaciones, estatutos, políticas, normas y procesos.
- Modelo de atención.
- Portafolio de servicios.
- Estructura organizacional.
- Expectativas del desempeño.
- Requisitos de actividades de salud ocupacional, seguridad y control de infecciones.
- Seguridad del paciente, humanización, gestión del riesgo y gestión de la tecnología.
- Estrategias para mejorar la calidad del cuidado y servicio.
- Requisitos para las actividades de docencia e investigación, si aplica.
- Conceptos y herramientas de calidad y mejoramiento de procesos.
- Comisiones clínicas. La educación continuada refuerza los conceptos, los procedimientos y las políticas relacionados con el proceso de atención al cliente y su familia.
- El programa de capacitación cuenta con recursos, se cumple, evalúa y ajusta periódicamente.
- Las instituciones educativas con las cuales hay convenios docencia servicio se articulan con el plan de capacitación. El programa incluye un sistema de evaluación que permita evidenciar la comprensión de sus contenidos y resultados.

Temas Priorizados

Para cumplimiento de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión:

- Gestión del talento humano
- Acreditación
- Integración cultural
- Planificación, desarrollo territorial y nacional
- Relevancia internacional
- Buen Gobierno
- Contratación Pública
- Cultura organizacional
- Derechos humanos
- Gestión administrativa
- Gestión de las tecnologías de la información

“Comprometidos con el bienestar de nuestra gente”

WWW.ESEMORENOYCLAVIJO.GOV.CO

- Gestión Documental
- Gestión Financiera
- Gobierno en Línea
- Innovación
- Participación Ciudadana
- Servicio al Ciudadano
- Sostenibilidad ambiental
- Derecho de acceso a la información

Para cumplimiento de las condiciones de Habilitación según resolución 3100 de 2019, emanada del Ministerio de Salud.

- Manejo de los equipos biomédicos
- Tecno vigilancia
- Transporte y almacenamiento de medicamentos
- Control de fechas de vencimiento
- Control de factores ambientales en farmacia
- Fármaco vigilancia
- Alertas y disposición final de medicamentos
- Manejo de oxígeno
- Seguridad del paciente debe socializar todas las prácticas seguras
- Bioseguridad
- Limpieza y desinfecciones de áreas, superficies y equipos
- Manejo de ropa hospitalaria
- Referencia y contra referencia
- Transporte y conservación de material estéril
- Custodia de pertenencias
- Código azul
- Entrega de turno médico y de enfermería
- Manejo de historia clínica y consentimiento informado

Además de los temas descritos anteriormente todas las Dependencias, áreas y Servicios, establecerán las necesidades de capacitación que les apliquen, las cuales podrán ser desarrolladas mediante cualquiera de las estrategias establecidas en el presente Plan.

Las temáticas priorizadas tomarán en cuenta los ejes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial con los requerimientos de la entidad.

“Comprometidos con el bienestar de nuestra gente”

WWW.ESEMORENOYCLAVIJO.GOV.CO

figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

El análisis de necesidades de formación continua se establece a través de mesas de trabajo dirigidas por área, servicio o proceso de acuerdo a los procesos o formatos establecidos, en donde cada dependencia establece sus necesidades formación o capacitación y estas son enviadas a través de correo electrónico o en físico a la oficina de Talento Humano en la primera semana de enero del año en vigencia; donde se analizan y priorizan de acuerdo a los temas de los cuales se requiere capacitar al personal.

Previo a la solicitud de información de necesidades, se realizará sensibilización a través de los diferentes canales de comunicación de la Institución como capacitaciones virtuales, diseño publicitario, fondo de escritorios u otra estrategia que la Oficina de Talente Humano considere pertinente.

Estas necesidades serán consolidadas a través de un solo cuadro y/o formato que reunirá las necesidades de los diferentes actores de la Institución con el fin de presentarse en el comité de Gestión y Desempeño para su revisión, análisis y aprobación.

Es de anotar que el Plan de Formación y capacitación de cada vigencia de acuerdo al decreto 612 de 2018 deberá ser publicado en la página web institucional conforme al artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.

“Comprometidos con el bienestar de nuestra gente”

WWW.ESEMORENOYCLAVIJO.GOV.CO

EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN

Se realiza el registro y consolidado de todas las capacitaciones efectuadas, las cuales deben estar soportadas en físico y digital. Se adjunta anexo Plan de Formación y Capacitaciones

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El plan de formación y capacitación se ejecuta de acuerdo a las fechas estipuladas y verificado a través de los líderes de los procesos quienes monitorizaran el cumplimiento de las mismas.

La oficina del Proceso de Gestión del talento humano realizara seguimiento mensual a los responsables de las capacitaciones con el objetivo de validar el cumplimiento; porcentaje de cobertura, evidencias de pre test, post test y demás estrategias que sean necesarias.

Se realizará seguimiento a través del Proceso de Gestión del talento humano en la cual se establecen dos indicadores de seguimiento como son el de Porcentaje de Cobertura y Porcentaje de cumplimiento del evento y/o capacitación.

Adicional a lo anterior, dentro de la medición de Gestión por procesos se establece evaluación del indicador registrando información semestral en el Tablero Único de Indicadores donde se mide el cumplimiento del Plan capacitación.

“Comprometidos con el bienestar de nuestra gente”

WWW.ESEMORENOYCLAVIJO.GOV.CO