EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL
SAN JUAN DE DIOS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2.024 – 2.027

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS CONCORDIA - ANTIOQUIA.

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Versión 4.0

CONCORDIA, Enero 30 de 2.025

"Más y Mejores Servicios".
Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL
SAN JUAN DE DIOS

COMITÉ DIRECTIVO

DOCTOR. MARIO ALEJANDRO CADAVID CADAVID
Gerente de la Empresa Social del Estado

SEÑOR JUAN CARLOS ALVAREZ ARANGO
Subgerente Administrativo

SEÑOR JUAN GUILLERMO POSADA MEJÍA
Asesor de Control Interno

DOCTORA ANA MARÍA GONZÁLEZ ESCOBAR
Odontóloga

SEÑORA GLORIA MARÍA LONDOÑO GIRALDO
Profesional Universitaria del Área de la Salud

SEÑORA JULIANA ANDREA CADAVID MESA
Enfermera

SEÑORITA MARÍA DE LOS ANGELES SÁNCHEZ CORREA
Enfermera

SEÑORA RAQUEL ROMERO ANAYA
Regente de Farmacia

SEÑORA CLAUDIA ORTIZ OSPINA
Auxiliar Administrativa SIAU

SEÑORITA MONICA MARÍA AGUIRRE GARCÍA
Auxiliar Administrativa Archivo

SEÑORITA LUZ ALEIDA BETANCUR TÓBON
Secretaria

TABLA DE CONTENIDO

Introducción		5
CAPÍTULO I:		6
1.	**Generalidades**	6
1.1.	Normatividad	6
1.2.	Presentación de la Empresa Social del Estado	6
1.3.	Presentación del PIC	7
1.4.	Aseguramiento de la Capacitación para el Servidor Público	8
1.5.	Objetivo General	8
1.6.	Objetivos Específicos	8
1.7.	Alcance	9
1.8.	Responsable	9
1.9.	Metas	9
1.10.	Principios Rectores de la Capacitación	10
1.11.	Que se debe Aprender para mejorar el Desempeño de los Servidores	11
1.12.	El Aprendizaje Organizacional	13
1.13.	Clasificación de las Capacitaciones	14
1.14.	Definiciones	15
CAPÍTULO II:		17
2.	**Ejes Temáticos del Plan de Formación y Capacitación**	17
2.1.	Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	17
2.2.	Territorio, Vida y Ambiente	19
2.3.	Mujeres, Inclusión y Diversidad	20
2.4.	Transformación Digital y Cibercultura	22
2.5.	Probidad, Ética e Identidad de lo Público	24
2.6.	Habilidades y Competencias	26
CAPÍTULO III:		28
3.	**Fases para la formulación del Plan de Capacitación – PIC**	28
3.1.	Sensibilizar a los Empleados sobre la Capacitación	28
3.2.	Formular Proyectos de Aprendizaje	29
3.3.	Diagnóstico	30
3.4.	Programar el PIC	31
3.5.	Ejecución del PIC	32
3.6.	Evaluación del PIC	32
CAPÍTULO IV:		32
4.	**Beneficiarios**	32
4.1.	Deberes de los Beneficiarios de Capacitación	33
5.	**Anexos**	33

Versión	Fecha	Descripción Cambios
2.0	24/05/2016	Cambios en la Portada, tabla de contenido, comisión de personal y la introducción en la versión 2
		En la versión 2 en el capítulo de generalidades se agrega los temas como alcance, responsable y definiciones.
		En la versión 2 en el capítulo II se organizan las diferentes fases del Plan Institucional de capacitación, en la versión 1 solo se tenía el diagnostico, para la versión 2 se agregan las fases de sensibilización, programación, ejecución y evaluación
		En la versión 2 se agregan los cuadros de temas, actividades, fases y control de cambios en el PIC.
		Se agregan los temas de Beneficiarios y sus deberes y las definiciones en la versión 2.
3.0	08/01/2019	Se organiza el pie de página de la versión 3 Se actualiza la portada. Se actualiza el cuadro No 2 de actividades recomendadas. Actualización del cuadro No 3 temas de capacitación. Actualización de los Anexos.
4.0	30/01/2025	Se organiza el pie de página de la versión 3 Se actualiza la portada, introducción y normatividad Se agrega a la versión 4.0 el aseguramiento, que se debe aprender y aprendizaje organizacional. Se actualizan los cuadros de la versión 3 Se actualiza la fase de formulación.

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia se elaboró de una manera integral basado en el desarrollo de problemas, el enfoque de capacitación por competencias y la administración de proyectos de aprendizaje en equipo fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer, teniendo en cuenta instrumentos, formatos, ejemplos y explicaciones para entender el aprendizaje y el desarrollo de las competencias.

Siguiendo la metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia se encuentra alineado con el Plan de Desarrollo Institucional 2.024 – 2.027. **"MÁS Y MEJORES SERVICIOS",** en la Línea Estratégica **No 2** denominada **"Gestión del Talento Humano y Desarrollo de un Sistema de Información Integral en Salud"** y acorde con el Plan Estratégico del Talento Humano – PETH 2.024 -2.027 cuyo fin es el que se ejecuten de manera articulada y con los demás procesos.

Para este nuevo Plan se establecieron unas etapas las cuales se describen a continuación como son Aspectos Generales del Plan, Clasificación, Sensibilización, Formulación de Proyectos, el Diagnóstico de Necesidades, Programación del Plan Institucional, Ejecución y por último la Evaluación y Seguimiento.

CAPITULO I.

1. GENERALIDADES.

1.1. Normatividad:

- **Constitución Política de Colombia de 1991**. Artículo 53. Tiene en cuenta los principios.
- **Ley 115 de 1994**: Por la cual se expide la ley general de educación
- **Ley 443 de 1998:** Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa. Establecido en el artículo 36 en lo contenido en el título I.
- **Ley 489 de 1998:** Determina que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los pilares fundamentales de sistema de gestión y administrativo.
- **Ley 734 de 2002:** Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
- **Ley 909 de 2004:** "Por la cual se regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública" en Colombia.
- **Ley 2294 de 2023:** "Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia Mundial para la vida.
- **Decreto 1567 de 1998:** Mediante el cual se reglamenta el sistema nacional de capacitación para los empleados del Estado,
- **Decreto 682 de 2.001:** Por el cual se adopta el plan nacional de formación y capacitación de servidores públicos.
- **Decreto 1227 de 2005:** Se establece como objetivo de la capacitación "el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales.
- **Decreto 2539 de 2005:** Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos.
- **Decreto 4665 de 2007:** Adopción del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, para el Desarrollo de Competencias
- **La Resolución 415 de 2.003:** Por la cual se actualiza el Plan de Formación y Capacitación de Servidores Públicos.
- **La Resolución 079 de 2.014:** Por medio de la cual se reglamenta el Sistema de Estímulos para los funcionarios de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del municipio de Concordia.
- **Guía para el PIC:** Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030, DAFP – ESAP, 2

1.2. Presentación de la Empresa Social del Estado:

Con la promulgación de la ley 10 de 1.990 se empezó a adelantar en el país un proceso de descentralización en el sector salud que tan solo se ha venido consolidando en los principios de este nuevo siglo cuando se reestructura el Sistema Nacional de Salud, y que en 1991 se fortalece a la luz de la Carta Política Colombiana cuando se consagra a la Salud como un Servicio Público y establece la obligación del Estado de organizar la prestación de servicios de salud conforme a los principios de Equidad, Universalidad, Oportunidad y Eficiencia, para en 1993 dar forma al actual Sistema General de Seguridad social en Salud.

La Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios, es una entidad de Naturaleza Pública, creada mediante Acuerdo No. 011 de Agosto 11 de 2004, del Honorable Concejo Municipal, con autonomía financiera y regida por la Ley 100 de 2.003, y las leyes que la modifican y adicionan.

1.3. Presentación del PIC:

De conformidad con lo establecido en el literal c) del artículo 3 del decreto 1567 de 1998: **"Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación"**.

El Plan Institucional de Capacitación - PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad.

El Plan Institucional de Capacitación - PIC se estableció con base en los seis ejes temáticos definidos el documento "Plan Nacional de formación y Capacitación 2023 – 2030" que orientan la formación, capacitación y fortalecimiento de las capacidades de los funcionarios. Se estructura con base en los Proyectos de Aprendizaje en Equipo de la entidad y deben agruparse por áreas, procesos o niveles jerárquicos y se priorizan teniendo en cuenta su pertinencia con las prioridades definidas en el Plan y su posible impacto en el mejoramiento de los servicios de la entidad.

El Plan Institucional de Capacitación de los empleados de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia tiene como finalidad el desarrollo de las competencias como una manera de cambiar el enfoque de capacitación y formación para permitir estructurar programas articulados a problemas que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral diario superando así la realización de eventos aislados muy teóricos que no responden a las necesidades laborales.

El PIC permite articular las políticas prioritarias de la organización y su correspondiente política de recursos humanos; implica fundamentar y establecer la direccionalidad de la formación y desarrollo del personal, a fin de contribuir al logro de resultados de la organización dando respuesta a las necesidades de la ciudadanía y los nuevos desafíos del contexto

Conforme a lo señalado en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral

1.4. Aseguramiento de la Capacitación para el Servidor Público:

Teniendo en cuenta el desarrollo constitucional y legal, se plantea la necesidad de asegurar los procesos de formación y capacitación, por lo que la regla general del empleo público es el mérito y la carrera administrativa, y que sobre ellas se fundamentan los diferentes lineamientos de política en materia de formación y capacitación, no obstante, existen diferentes tipos de vinculación con el Estado,

Es claro entonces que todos los servidores públicos vinculados en una entidad, órgano u organismo tienen derecho a acceder a la capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atiendan las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos disponibles con los que cuenten para ello.

1.5. Objetivo General:

Contribuir al fortalecimiento de las capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos, competencias laborales y actualizar la formación de los servidores públicos y la comunidad, en función de un estado gerencial, participativo, incluyente, sostenible y descentralizado, a través de estrategias educativas, que guíen el desarrollo cognitivo y desempeño de los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, los planes de acción, a la mejor prestación del servicio a la comunidad, el eficaz desempeño del cargo y el desarrollo personal integral.

Cubrir algunas necesidades y requerimientos de formación y capacitación de los funcionarios de la empresa, que permitan fortalecer el profesionalismo, las competencias laborales, reforzando a la vez conductas éticas que nos permitan generar la cultura del servicio y el autoaprendizaje.

1.6. Objetivos Específicos:

- Definir las líneas estratégicas para la formación de los planes y programas de capacitación y formación en la entidad.
- Establecer las temáticas para cada uno de los seis ejes estratégicos.
- Generar, mediante las acciones de formación y capacitación, competencias en los servidores públicos, con el objeto de incrementar la efectividad de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia.
- Contribuir al fortalecimiento de las capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos y competencias de los servidores públicos y los Usuarios del servicio de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia
- Capacitar a los servidores públicos, en herramientas de gestión que les permitan adelantar procesos de liderazgo y apropiación de sus obligaciones, con alto sentido de pertenencia y entrega hacia el ciudadano.
- Desarrollar actitudes, conocimientos y habilidades en los servidores públicos, para facilitar la participación de los ciudadanos en los procesos de la gestión pública.

- Sensibilizar a los servidores públicos y ciudadanos en general, en el manejo de metodologías e instrumentos que hagan viable y posible, un efectivo control de lo público.
- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias de los funcionarios.
- Contribuir con el mejoramiento de la capacidad de gestión, del Hospital, desarrollando las capacidades y actitudes de los servidores públicos, a través de procesos de capacitación.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados y operarios con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la Empresa.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Facilitar la preparación permanente de los empleados y operarios con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso.
- Reforzar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los proyectos y los objetivos de la empresa

1.7. Alcance:

Este Plan Institucional de Capacitación se constituye en una herramienta de fortalecimiento de formación y de competencias para ser ejecutada en la vigencia 2024 - 2027; no obstante, y conforme a las necesidades y recursos que disponga el Hospital durante la vigencia se originaran asuntos en las seis estrategias propuesta para las diversas áreas que será pertinente emprender en materia de capacitación.

Es muy importante establecer que el plan de capacitación inicia con la Familiarizar a los empleados y directivos con la nueva cultura de formación y capacitación, finaliza con el Control y evaluación de acciones.

1.8. Responsable:

Son responsables de este Plan de Capacitación de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia la Comisión de Personal, el Líder del proceso de Gestión del Talento Humano que para este caso es la Subgerente Administrativa y también hace parte fundamental de este plan el Gerente y el comité de bienestar social.

1.9. Metas:

- En el marco del presente plan, se capacitará a los Empleados Públicos en Carrera Administrativa y los Empleados Públicos de Libre Nombramiento y Remoción, acorde con los indicadores de participación determinados para el proceso de Desarrollo Humano.

- Para el cumplimiento de la meta, se cuenta con la participación del personal en las capacitaciones en que son convocados.

1.10. Principios Rectores de la Capacitación

En concordancia con el artículo 6, del decreto 1567 de 1998, los principios rectores de la capacitación, son:

a. **Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

b. **Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

c. **Objetividad**. La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas

d. **Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados

e. **Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

f. **Integración a la Carrera Administrativa.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

g. **Prelación de los Empleados de Carrera.** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.

h. **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

i. **Énfasis a la Práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

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

1.11. Que se debe Aprender para mejorar el Desempeño de los Servidores:

La capacitación como un proceso estructurado y organizado para desarrollar unas capacidades en diversas dimensiones, a saber: cognitivas, de habilidades y destrezas y actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir a la misión institucional de la entidad para la cual se encuentra vinculado.

Por lo que, se parte de la premisa de que todos los servidores públicos deben poseer unas capacidades esenciales que puedan aplicar en sus contextos organizacionales propios de la entidad a la que se encuentran vinculados. Se puede deducir que, al hablar de la capacitación en el servicio público se requiere lo siguiente

- Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.
- Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones.
- Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.
- Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.).
- Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnológica) y eficacia (calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo).
- Productividad social como la medida que informa respecto de la eficiencia de la gestión pública.

Como lineamiento de política que se deriva de este Plan Nacional de Formación y Capacitación, se pone a disposición de las entidades la siguiente estructura de priorización cognitiva para la identificación de capacidades en el sector público:

1. **Conocimientos esenciales:** son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe

el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento. Los conocimientos son:

- Fundamentos constitucionales. Fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado, enfoque de derechos humanos, participación y democracia, entre otros.

- Descentralización territorial y administrativa, desconcentración y delegación administrativa, entre otros.

- Funciones principales de la administración pública. Planeación para el desarrollo, organización y direccionamiento de organizaciones públicas, control interno, contratación estatal, prestación de servicios públicos, formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas, entre otros.

2. **Conocimientos específicos:** son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial.

   Algunos ejemplos de conocimientos específicos son: el Sistema de Gestión y Desempeño (SGD), Sistema de Control Interno, Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF), banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA (metodología general ajustada), Sistema Electrónico de Contratación Pública (SECOP), gestión de archivos y documentos, técnicas estadísticas y manejo de la información pública, entre otros

3. **Conocimientos especializados**; son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados. En este aspecto, tienen que tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimiento anteriormente tratados. También debe alimentarse de los conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad. Para ello, es indispensable que la entidad pública se enfoque en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño.

   Igualmente, de manera transversal a todo este proceso de evolución y desarrollo cognitivo y de habilidades de los servidores, se debe agregar a los procesos de aprendizaje (derivados de los programas de capacitación) las actitudes, conductas y comportamientos esperados del servidor público. Para ello, las entidades no solo deben

enfocarse en apropiar o ampliar conocimientos y habilidades, sino que también tienen que perfilar los comportamientos deseados de un servidor público. Para lo anterior, se deben tener en cuenta los siguientes referentes:

- Vocación de servicio con énfasis en lo público
- Defensa y cuidado del patrimonio público
- Gestión de la información y la seguridad digital
- Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario, Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.)
- Código de integridad y manejo de conflicto de intereses
- Cultura organizacional y cambio cultural
- Clima laboral
- Gestión del riesgo y prevención de la corrupción
- Competencias comportamentales las cuales se encuentran enmarcadas en el Decreto 815 de 2018 compilado en el Decreto 1083 de 2015)

1.12. El Aprendizaje Organizacional:

Este se consolida mediante la preservación de la memoria institucional al identificar las buenas prácticas y lecciones aprendidas. En este sentido, el análisis, la conceptualización y la comprensión del aprendizaje organizacional cobran relevancia en el contexto de las entidades públicas.

La tesis que se plantea con el aprendizaje organizacional es que, al priorizar, potenciar, desarrollar y medir ciertas capacidades de interés para cada entidad, se genera una garantía en la calidad de los bienes y servicios públicos resultantes.

Es importante precisar, que la formación y capacitación deben ser vistas como un proceso estratégico para el desarrollo organizacional y de las y los servidores públicos y no como una instrucción para determinado empleo o trabajo, tampoco como un mero requisito legal. Bajo esta premisa, se puede afirmar que se gestiona el talento humano y por ende que la cultura de las entidades se orienta a la gestión del conocimiento y la información que producen

Una entidad pública con principios y atributos definidos hacia el aprendizaje organizacional y la transferencia del conocimiento generado en el proceso de producción de políticas, servicios y bienes públicos, se asume como una entidad que aprende. Así mismo, la metodología busca promover en las y los servidores públicos acciones de divulgación sobre buenas prácticas administrativas en el diseño e implementación de políticas públicas.

Sin perjuicio de lo que se establezcan en los instrumentos que acompañen la implementación de este Plan, que deberán ser tenidos en cuenta al momento de estructurar la oferta de capacitación y formación para el sector público, la capacitación de las y los servidores públicos girará alrededor de los siguientes aspectos:

a) La disponibilidad de la información y conocimiento clave para la generación de los resultados esperados en la planeación estratégica.
b) La capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistémicamente datos e información sobre activos de conocimiento fundamentales para la entidad pública.
c) Agregar en los nuevos esquemas de formación y de capacitación la posibilidad de certificar competencias laborales, así como la formación modular basada en competencias acordes con los manuales específicos de funciones y competencias laborales de cada entidad, la priorización temática de este plan y el catálogo de competencias.
d) Identificar competencias y capacidades que respondan a los procesos para los que las y los servidores públicos deben desarrollar las funciones, en el caso de las áreas misionales.
e) Combinar el uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales acumulados para generar una oferta institucional virtual (e-learning, b-learning y m-learning).
f) Promover un cambio gradual de las entidades y del sector público hacia una cultura del conocimiento institucional e identidad del servidor público.
g) Enfocar el proceso de profesionalización y desarrollo de las capacidades y competencias del servidor público, desde la perspectiva de la entidad, como el escenario de aprendizaje.
h) Reforzar las competencias para la adaptación al cambio, especialmente en lo que refiere a los desajustes de competencias que se generan por cambios tecnológicos a través de la experiencia y conocimientos de las y los servidores públicos de la entidad.
i) Disminución de riesgos mediante la formación y capacitación en competencias clave para gestionar el riesgo y la complejidad de los entornos organizacionales públicos.
j) Competencias blandas.
k) Aprendizaje continuo.
l) Aprendizajes previos, para la vida, usando la tecnología

1.13. Clasificación de las Capacitaciones en la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia:

a. **Medios:** Para el desarrollo de las capacitaciones se podrá hacer uso de los diferentes medios, entre otros, video conferencias, web conferencias, cursos virtuales, presencial, propendiendo por la incorporación y aprovechamiento del uso de las tecnologías de la información y la telecomunicación TIC´s, para efectuar un despliegue de mayor impacto en la actuación

b. **Modalidades:** Las capacitaciones se podrán desarrollar haciendo uso de las siguientes modalidades, entre otras:

- **Seminario**: entendido como la reunión especializada que tiene naturaleza técnica y académica cuyo objetivo es realizar un estudio profundo sobre alguna materia.

- **Taller**: metodología de trabajo en la que se conjugan la teoría y la práctica. Es caracterizada por la investigación, el descubrimiento científico y el trabajo en equipo que enfatiza en la solución de problemas, capacitación, y requiere la participación de los asistentes.

c. **Tipos:** Las capacitaciones podrán ser internas o externas, según el origen de la convocatoria, así:

- Cuando se trata de capacitaciones que se organizan y convocan al interior del Hospital con capacitadores de la misma entidad o capacitadores contratados para este propósito, se denominan **internas.**
  Son **externas** aquellas que se realicen fuera de la entidad, por convocatoria de otras entidades u organizaciones.

Las capacitaciones podrán ser abiertas o cerradas, según el origen de los convocados, así:

- **Abierta**: convocatoria general para todos los funcionarios.
- **Cerrada**: para una lista específica de convocados.

1.14. Definiciones:

- **Plan de capacitación:** Es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una Entidad pública. Con el fin de contextualizar la gestión en materia de capacitación se precisan algunos conceptos:

- **Capacitación :** Conforme a lo señalado en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

- **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 basada 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:** Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en 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. La finalidad es la promoción del perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria".

- **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 masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

- **Educación formal:** La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos, esta "se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos".

- **Programas de inducción:** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. Con el fin de integrarlo al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos, e informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre la inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.

- **Programas de 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 actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables

de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, tal como se establece en el Decreto 2888 de 2007

- **Competencias:** como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.4.2

- **Cultura Organizacional:** es el conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que permite a un grupo de personas enfocar todas sus actividades hacia una misma meta. Representa una ayuda para el cumplimiento de los objetivos de las entidades.

CAPITULO II.

2. EJES TEMATICOS DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPCITACIÓN

El Diseño del Plan Institucional de Capacitación se basa en los seis ejes temáticos que responden a necesidades concretas y agregar valor a la formación y capacitación para enfrentar un problema o reto estratégico institucional.

2.1. EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS:

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, 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.

En efecto, las administraciones públicas pueden contribuir significativamente a la construcción de la paz a través de diversas acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias que se llevan a cabo por parte de las instituciones gubernamentales, servidoras y servidores públicos, para promover la paz y prevenir la violencia en una sociedad.

Con base en el avance temático de la paz en la administración pública colombiana, en las necesidades institucionales del momento y recogiendo los aprendizajes derivados de la implementación del Acuerdo Final de Paz y en perspectiva de los retos de la Paz Total, las competencias que deben fortalecerse en las y los servidores públicos deberán estar relacionadas con las siguientes temáticas sugeridas:

Cuadro Nro. 1: Temáticas Sugeridas de Paz Total, Memoria y Derechos Humanos:

Competencia Dimensión	Posibles Temáticas y Actividades de Capacitación
SABERES	Historia social, política y económica del conflicto armado
	La paz esencia del Gobierno
	Construcción de paz
	Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
	Desarme, desmovilización y reintegración
	Justicia transicional
	Reforma institucional para la paz
	Reparación a las víctimas
SABER HACER	Gobernabilidad para la paz
	Desarme, desmovilización y reintegración
	Protección y cuidado de las vidas
	Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
	Construcción de indicadores
	Evaluación de políticas públicas
	Esquemas asociativos territoriales
	Análisis de impacto normativo sobre paz
	Trámites de paz
	Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
	Desigualdad y la exclusión social
	Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
	Acceso a la justicia
	Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
	Promoción y protección de los derechos humanos
	Lenguaje concordante y no discriminación
	Reparación
	Cultura de la paz
	Participación ciudadana
	Diálogo ciudadano
	Seguridad humana
SABER SER	Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
	Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
	Resolución/mitigación de conflictos
	Comunicación interpersonal
	Construcción de redes

2.2. EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE:

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

Ahora bien, a partir de la capacitación y formación, las y los servidores públicos deben generar las capacidades y competencias suficientes para comprender y sortear los retos que se originan como consecuencia de la participación ciudadana y las políticas de gestión y desempeño institucional.

De lo anterior, 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 en 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. Se sugieren las siguientes temáticas

Cuadro Nro. 2: Temáticas Sugeridas de Territorio, Vida y Ambiente.

Competencia Dimensión	Posibles Temáticas y Actividades de Capacitación
SABERES	Espacio, lugar y territorio.
	Imaginarios y territorio.
	Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
	Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
	Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
	Energías limpias y conflictos socio ambientales.
	Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.
	Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
	Enfoque critico en la producción de territorios y territorialidades.
	Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
	Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
	Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.

Competencia Dimensión	Posibles Temáticas y Actividades de Capacitación
SABER HACER	Incrementos sustanciales en la productividad.
	Minimización de costos.
	Mejoramiento de la comunicación.
	Ruptura de fronteras geográficas.
	Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
	Territorialidades en clave con la paz total.
	Cambio climático.
	Faltan temáticas de medio ambiente.
SABER SER	Lenguaje claro y comprensible.
	Servicio al ciudadano.
	Priorización de la inversión social.
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
	Comunicación y lenguajes comunes.
	Arte y Creatividad.
	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
	Comunidades de interés en la gestión territorial.
	Goce del espacio y tiempo.
	Pensamiento holístico/complejo/sistémico.
	Creación en equipo.
	Orientación al servicio.
	Flexibilidad y adaptación al cambio.
	Gestión por resultados.
	Formas de interacción.
	Comunicación asertiva y no violenta.
	Diseño centrado en el usuario.
	Adaptabilidad al cambio.
	Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
	Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.
	Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

2.3. EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN 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, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para

alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las acciones, planes e iniciativas que se logren construir de cara al talento humano de las entidades como de la sociedad en general en el marco de la garantía de derechos de las mujeres, las identidades diversas no hegemónicas, las poblaciones étnicas, las personas con discapacidad, las poblaciones migrantes, las y los jóvenes, las infancias, el campesinado, entre otras poblaciones-, deberán serlo a partir del enfoque de género, interseccional y diferencial, para que los alcances no sean fragmentados ni compartimentados en instituciones sino que sean integrales, reales y efectivos, es por eso que se debe tener en cuenta las siguientes temáticas sugeridas

Cuadro Nro. 3: Temáticas Sugeridas de Mujeres, Inclusión y Diversidad

Competencia Dimensión	Posibles Temáticas y Actividades de Capacitación
SABERES	Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.
	Justicia de género, étnica y racial.
	Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
	Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva socio - histórica y política.
	Violencias basadas en género.
	Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
	Decolonialidad y epistemologías.
	Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
	Liderazgo femenino.
SABER HACER	Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
	Planificiación de proyectos con perspectiva de género
	Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
	Análisis con datos desagregados
	Generar estadísticas con enfoque de género
	Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
	Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
	Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
	Merito e inclusión y diversidad
	Diálogo social

Competencia Dimensión	Posibles Temáticas y Actividades de Capacitación
SABER SER	Comunicación asertiva
	Pensamiento crítico y estratégico
	Respeto por la diversidad
	Conciencia de las desigualdades
	Empatía
	Creatividad
	Apertura a los cambios
	Resolución de conflictos
	Resiliencia
	Tolerancia cero a la violencia de género
	Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

2.4. EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA:

La transformación digital es 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.

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 trasformación 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. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todas y todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural y organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

En este sentido, toma importancia analizar cómo el Gobierno colombiano responde eficazmente a la necesidad y al derecho de los ciudadanos de tener acceso a los datos, a la información y a los servicios que cada entidad pública genera y le debe ofrecer con celeridad a los ciudadanos para que estos tomen decisiones adecuadas sobre la manera en que acceden a servicios, llevan a cabo negocios o generan actividades productivas de toda índole en las que el papel del Estado es formular regulaciones, beneficios o coordinar la manera en que los actores de la economía se organizan para generar una mayor productividad.

A través del documento CONPES 397542, se adoptó la política nacional para la transformación digital e inteligencia artificial, con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales enfocada en:

- Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.
- Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.
- Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.
- Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

En este contexto, la educación del futuro necesita enfoques innovadores para reconocer mejor las capacidades que tienen las personas y las competencias que necesita el mundo del trabajo. Para lo cual se tienen la siguientes Temáticas Sugeridas:

Cuadro Nro. 4: Temáticas Sugeridas de Transformación Digital y Cibercultura:

Competencia Dimensión	Posibles Temáticas y Actividades de Capacitación
SABERES	Naturaleza y evolución de la tecnología
	Apropiación y uso de la tecnología
	Solución de problemas con tecnologías
	Tecnología y sociedad
	Big Data.
	Desarrollo de competencias digitales
	Cuarta Revolución Industrial
	Smart Cities
	Gobierno Digital
	Industria 4.0. y su relación con el Estado
	Perspectiva internacional
	Nueva normalidad
	Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0
SABER HACER	Automatización de procesos
	Minimización de costos
	Mejoramiento de la comunicación
	Ruptura de fronteras geográficas
	Maximización de la eficiencia

Competencia Dimensión	Posibles Temáticas y Actividades de Capacitación
SABER HACER	Incrementos sustanciales en la productividad
	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
	Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
	Análisis de datos para territorios
	Seguridad digital
	Interoperabilidad
	Trabajo virtual
	Teletrabajo
	Automatización de procesos
	Analítica de Datos
	Programación en Python y R
	Manejo de tecnología Blockchain
	Razonamiento analítico
	Smart Cities y su relación con el Estado
SABER SER	Comunicación y lenguaje tecnológico
	Creatividad
	Ética en el contexto digital y de manejo de datos
	Manejo del tiempo
	Pensamiento Sistémico
	Trabajo en equipo
	Cibercultura
	Seguridad digital y de la información
	Ética en la IA
	Adaptación al cambio
	Resolución de conflictos – Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

2.5. EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de 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. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar que una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que son todas

las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Adicionalmente, para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público, es importante formar hábitos en las y los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia, la eficiencia y a la integridad del servicio.

Igualmente, mejorar la comunicación personal a veces no solo requiere mejorar un hábito, sino que a veces significa cambiarlo completamente o formar uno nuevo. En cualquiera de los tres casos, para formar un hábito es necesario que coincidan las siguientes tres condiciones que plantea Juan Carlos Jiménez en su texto "Cómo formar hábitos con efectividad".

1. Hábito, siempre al principio nos produce incomodidad y eso es algo normal. La mente necesita tener el deseo, la motivación de formarlo, mejorarlo o cambiarlo. Es indispensable que lo quiera hacer de corazón. Por supuesto, desearlo depende de que tenga realmente claro en qué me voy a beneficiar con el esfuerzo que voy a llevar a cabo. Desear formar un hábito, sustituirlo o reforzarlo siempre será la consecuencia de saber bien qué voy a ganar con ese hábito.

2. Necesito el saber de lo que debo hacer y por qué hacerlo para formar el hábito que deseo. La motivación es indispensable, pero no suficiente lograr alcanzar un cambio de hábitos. También necesito tener la teoría sobre el camino a recorrer para llegar a mi meta, es decir, tengo que saber bien qué debo hacer y cómo debo hacerlo para formar el hábito que deseo.

3. Necesito la práctica intensa del nuevo hábito. La teoría tiene poco valor si no la llevo a la práctica para convertir el hábito en habilidad, muchas personas no forman hábitos porque no comienzan a practicarlos y no comienzan a practicarlos por incomodidad, inseguridad o miedo a equivocarse, lo cual es un hecho inevitable al principio. Solo la práctica, incluyendo los errores iniciales, me permitirá desarrollar la habilidad que me proporciona sentirme seguro.

La probidad, ética e identidad de lo público deberá garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales que participen de la gestión pública y la transparencia estatal. Para lo cual se tienen la siguientes Temáticas Sugeridas:

Cuadro Nro. 5: Temáticas Sugeridas de Probidad, Ética e Identidad de lo Público:

Competencia Dimensión	Posibles Temáticas y Actividades de Capacitación
SABERES	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
	Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
	Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
	Comunicación asertiva
	Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
	Programación neurolingüística asociada al entorno público
SABER HACER	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
	Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)
	Identidad nacional y del servicio público
	Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades lo- cales y globales
SABER SER	Conocimiento critico de los medios
	Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
	Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
	Principios de la Función Pública
	Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
	Participación ciudadana y rendición de cuentas
	Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
	Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
	Gobierno abierto
	Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
	Integridad
	Objetividad
	Transparencia
	Honradez
	Imparcialidad
	Legalidad

2.6. EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS.

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al

cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público. Para lo cual se tienen la siguientes Temáticas Sugeridas:

Cuadro Nro. 6: Temáticas Sugeridas de Habilidades y Competencias

Competencia Dimensión	Posibles Temáticas y Actividades de Capacitación
SABERES	Pensamiento analítico
	Pensamiento critico
	Comunicación digital
	Liderazgo en entornos digitales
	Creatividad e innovación
	Gestión documental
	Control Interno Denticiones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes
SABER HACER	Herramientas para la obtención de resultados
	Comunicación efectiva y asertiva
	Liderazgo efectivo
	Gestión del desarrollo de las personas
	Resolución de conflictos
	Gestión de procedimientos
	Gestión del Talento Humano por Competencias
	Guía referencial Iberoamericana de competencias
	Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
	Catálogo de competencias funcionales
SABER SER	Aprendizaje continuo
	Orientación a resultados
	Orientación al usuario y a los ciudadanos
	Compromiso con la organización
	Trabajo en equipo
	Adaptación al cambio
	Resiliencia, Tolerancia
	Inteligencia emocional
	Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

3. FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN – PIC:

En el diseño del Plan de Capacitación – PIC, si bien se siguen las etapas tradicionales de **diagnóstico, programación, ejecución y evaluación**, su organización depende de la formulación los seis ejes temáticos de aprendizaje, los cuales deben elaborarse bajo la orientación de las áreas de recursos humanos y con la participación de las diferentes áreas de trabajo de la Empresa, involucrando tanto a Coordinadores como a grupos de empleados y operarios.

Cuadro No 7: Las Fases en la Formulación del PIC

FASES	ACTIVIDADES
1. Sensibilización:	a. Familiarizar a los empleados y directivos con la nueva cultura de la capacitación.
	b. Identificar facilitadores internos.
	c. Explicar cómo conformar equipos de trabajo
2. Formulación del Proyecto de Aprendizaje: Base de ejes tematicos	a. Necesidades Institucionales.
	b. Problema identificado para establecer el proyecto.
	c. Objetivos de aprendizaje.
	d. Ejes Temáticos socializados.
	e. Estrategias de aprendizaje y cronograma.
3. Consolidación del Diagnóstico de Necesidades de la Entidad:	a. Problemáticas y necesidades de equipos, áreas y organización.
	b. Temas, métodos de capacitación y fechas de los planes de aprendizaje.
	c. Prioridades institucionales.
	a. Proyectos de aprendizaje de equipos aprobados
	b. Prioridades Institucionales.
	c. Estrategias de aprendizaje viables.
	d. Mecanismos de evaluación y seguimiento.
4. Ejecución del PIC:	a. Divulgación del PIC y coordinación con áreas y proveedores.
	b. Control y evaluación de acciones.

3.1. Sensibilizar a los Empleados sobre la Capacitación para el Desarrollo de Competencias con base en los Ejes Temáticos y Proyectos de Aprendizaje:

Con la sensibilización se busca preparar y motivar a la totalidad del personal de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia para que conozca las nuevas orientaciones de la política y la capacitación por competencias, entienda qué son los ejes temáticos, proyectos de aprendizaje, las situaciones problémicas y los equipos de aprendizaje. En esta fase deben quedar claros los procedimientos a seguir, el contenido y la forma de diligenciar las fichas de aprendizaje colectivo e individual.

OBJETIVO: Dar a conocer los lineamientos, metodología y pedagogía de capacitación, así como los derechos de acuerdo a la vinculación como empleados públicos.

MODO: Establecer jornadas de sensibilización con todo el personal de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia, cómo se lleva a cabo el proceso de identificación de los ejes temáticos y problemas de aprendizaje y la forma de conformación de cada uno de los equipos de trabajo

Cuadro No 8: Actividades Recomendadas son:

Actividad	Fecha	Responsable	Recursos necesarios
Dar a conòcer al Grupo Directivo todo lo relacionado con la Elaboración del PIC	15 de enero de cada año	Comisión de personal y/o Comité de Bienestar	Video Beam Papel Listado de Asistencia
Presentación a los Funcionarios de la Empresa de la metodología utilizada para el Plan de Capacitación	20 de febrero de cada año		Guía Institucional de Capacitación DAFP Plan nacional de Formación y Capacitación Video Beam, Papel Listado de Asistencia
Entrega a los funcionarios de la Empresa de una encuesta para las necesidades de capacitación.	30 de octubre de cada año		Encuesta y la tabulación

3.2. Formular Proyectos de Aprendizaje:

La fase de Formulación de Proyectos de Aprendizaje consiste en asegurar la conformación de equipos de aprendizaje por área, proceso u otro criterio para que de manera organizada se trabaje en la solución de un problema o necesidad institucional a través de la formulación de proyectos de aprendizaje.

En esta fase, el área de Recursos Humanos debe orientar al equipo directivo para que establezca las necesidades institucionales y asesorar permanentemente en la formulación de proyectos de aprendizaje a las oficinas o áreas de la entidad y a los equipos de aprendizaje para que respondan a problemas o retos institucionales priorizados.

OBJETIVO: Identificar los problemas de aprendizaje, las necesidades institucionales, y la formulación de los posibles Proyectos de Aprendizaje en Equipos (P.A.E) del Hospital.

MODO: Realizar talleres grupales en el cual se lleve a cabo el proceso de identificación de las necesidades en las diferentes áreas, presentación de las propuestas a los diferentes ejes temáticos considerando que la unidad es nueva y el tipo de vinculación de los funcionarios; Identificación de los problemas de aprendizaje, detectados en grupo a partir de conocimiento, habilidades, actitudes. De acuerdo con lo anterior en el Hospital se estableció:

Nota: Ver el Formato 1: Priorización retos institucionales.

3.3. Diagnóstico: Consolidar la información de los Ejes Temáticos y Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE) formulados en el Hospital:

En esta fase, el área de recursos humanos debe recoger y clasificar la información de los ejes temáticos y proyectos de aprendizaje - PAE formulados en el Hospital, con el fin de organizarla, analizarla y facilitar la fijación de prioridades de las acciones a realizar para incluirlas en la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC .

Luego de realizar la compilación de los temas requeridos por los funcionarios de las distintas áreas en el Hospital, a través del diligenciamiento de la Encuesta de Necesidades de Capacitación se ha evidenciado un listado de expectativas y actualización en diferentes temáticas contenidas en los procesos de la Entidad Estratégicos, Misionales, de Apoyo y de Evaluación, además de poner en conocimiento sobre la normatividad vigente así como tipologías especificas en tecnología, aspectos humanos, laborales, etc.

OBJETIVO: Recoger y clasificar la información de los diferentes PAE, aprobar para incorporar en el PIC.

MODO: Clasificar la información de los PAE considerando su pertinencia e importancia, Analizar la información registrada. Presentar el consolidado ante la comisión de personal, quienes priorizarán las actividades que deben ser incorporadas en el PIC, para posteriormente integrar los PAE aprobados al Plan de Capacitación.

Nota: Ver el Formato 2: Encuesta de Necesidades de Capacitación.

3.3.1. Temática Objeto de Estudio:

Conforme a la normatividad vigente y al diagnóstico adelantado con los servidores públicos de la empresa, deberá proporcionar a cada funcionario, un mínimo de cuarenta (40) horas anuales de capacitación, las cuales se desarrollaran mensualmente; correspondiendo cuatro (4) horas mes, sustentadas en el programa de capacitación, que tendrá vigencia durante un año, herramienta que consulta las necesidades de cada uno de los servidores, en relación a su quehacer, a nivel individual y colectivo.

Las estrategias a utilizar, para hacer efectiva dicha capacitación pueden ser diversas: Seminarios, talleres, eventos desescolarizados, a cargo de entidades reconocidas e idóneas, de origen público y privado; otro recurso que se puede utilizar son los profesionales de distintas áreas, que son servidores públicos de la entidad, teniendo de presente que las capacitaciones estén acordes a una estructura académica y un proceso planeado, sustentado, contemplando áreas temáticas del plan nacional de formación y capacitación.

Conforme a lo establecido, el espacio de capacitación se utilizara en sensibilizar, afianzar distintos temas, actualizar los distintos aspectos normativos, tan dinámicos y cambiantes en el sector público. Cada uno de los servidores públicos, debe ser consciente, que la capacitación, si bien, es un deber del Hospital, para ellos es una obligación apremiante, lo cual implica, que cada empleado debe ser una persona, en constante formación y actualización.

Cuadro No 3: Temas de Capacitaciones

Nro	Temas Propuestos	Responsables
1	Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Gerente y Asesor CI
2	Sistema de Gestión de la Calidad	Gerente y Asesor Calidad
3	Proceso de Planeación Estratégica	Gerente y Asesor CI
4	Nuevas prácticas gerenciales	Gerente
5	Estrategias de conectividad y comunicación	Gerente y comunicador
6	Gerencia del talento Humano; procesos meritocráticos; evaluación del desempeño; clima laboral; incentivos; capacitación y readaptación laboral.	Gerente y Subgerente Administrativa
7	Finanzas públicas (presupuesto, contabilidad, cartera, costos, tesorería y facturación)	Contador y Subgerente Administrativa
8	Plan de desarrollo Institucional y Plan de gestión gerencial	Gerente
9	Sistema de compras e inventarios	Subgerente Administrativa
10	Contratación pública.	Gerente y Asesor Jurídico
11	Gestión Documental	Gerente y Asesor CI
12	Participación ciudadana, planeación y control social	Gerente
13	Ética de lo público.	Gerente y Asesor CI
14	Rendición de cuentas	Subgerente Administrativa
15	Atención al Usuario	Gerente y Subgerente de Atención al Usuario
16	Política de Administración del Riesgo	Gerente y Asesor CI
17	Capacitaciones de los procesos misionales.	Gerente y Subgerente de Atención al Usuario
18	Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo	Subgerente de Atención al Usuario

Nota: Estos son algunos temas seleccionados, pero se debe tener en cuenta los temas sugeridos por los ejes temáticos del Plan nacional de formación y Capacitación

3.4. Programar el PIC Institucional con base en los Ejes Temáticos y los Proyectos de Aprendizaje:

Programar el PIC significa tomar decisiones sobre los problemas de aprendizaje que serán atendidos, organizar las actividades de capacitación a desarrollar y determinar la mejor distribución de los recursos y medios disponibles. Esta programación se debe registrar en un documento en el cual se sintetiza el Plan de Capacitación, PIC.

Nota: Mirar los Formatos de los Proyectos de Aprendizaje como son:
Formato de Formulación del proyecto de aprendizaje.
Formato de Definición del problema de aprendizaje.
Formato de Plan de aprendizaje.

3.5. Ejecución del PIC:

Implica poner en marcha las distintas acciones para garantizar la realización de las estrategias o métodos de aprendizaje previstos en los proyectos de aprendizaje; para ello es necesario: **Dar a conocer a todos los funcionarios de la Empresa el Plan de Capacitación**.

Nota: Mirar el Formato Consolidado de Proyectos de Aprendizaje Institucional.

3.6. Evaluar el PIC:

El proceso de evaluación del PIC debe ser planeado, lo cual implica la revisión y seguimiento pormenorizados de cada paso, para garantizar la calidad y efectividad de los mismos

Esta planeación debe contemplar desde la fase de sensibilización hasta el informe de resultados, teniendo claro quiénes van a ser los participantes y sus responsabilidades, el propósito y los alcances de la evaluación, los instrumentos de recolección de información, los indicadores y los momentos en que van a ser aplicados. En esta fase se hace necesario elaborar la ficha técnica de indicadores de Eficacia, Eficiencia y Efectividad.

Nota: Mirar el Formato Ficha de evaluación del aprendizaje individual.

4. BENEFICIARIOS:

Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la Entidad cuente con los recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto. (Parágrafo 1° del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005).

a. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera y para su otorgamiento el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones: llevar por lo menos un año de servicio en la Entidad y acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio. (Artículo 73 del Decreto 1227 de 2005).

b. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar en programas de educación formal o no formal ofrecidos por la Entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo. (Parágrafo del artículo 73 del Decreto 1227 de 2005).

c. Con respecto a las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, éstas se rigen por lo dispuesto en la Ley 80 de 1093, la cual supedita su vinculación a la obligación de ejecutar labores en razón a su experiencia, capacitación y formación profesional en una determinada materia, tal como lo ha determinado la Corte

Constitucional en Sentencia C-154 de 1997. De conformidad con este criterio los contratistas no son beneficiarios de programas de capacitación. (Circular externa Nº 100-004 del 26 de abril de 2010. DAFP).

4.1. Deberes de los Beneficiarios de Capacitación:

a. Cumplir con la asistencia a los programas seleccionados una vez sean autorizados e informados por parte de la Oficina de Talento Humano.
b. Multiplicar al grupo de servidores que lo requieran y/o les sea útil la aplicación de la información obtenida en el programa.
c. Remitir a la Oficina de Talento Humano la certificación de asistencia y la evaluación de la capacitación recibida una vez finalizada la misma.

Anexos: Formato 1: Priorización retos institucionales
Formato 2: Encuesta de Necesidades de Capacitación.
Formato de Formulación del proyecto de aprendizaje.
Formato de Definición del problema de aprendizaje.
Formato de Plan de aprendizaje
Formato Consolidado de Proyectos de Aprendizaje Institucional
Formato Ficha de evaluación del aprendizaje individual.

MARIO ALEJANDRO CADAVID CADAVID
Gerente Empresa Social del Estado

"Más y Mejores Servicios".
Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3