

2021-2023

HOSPITAL  
EDUARDO

ARREDONDO  
DAZA E.S.E.

HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA. E.S.E.

*SERVICIO CON CALIDAD HUMANA*

PLAN INSTITUCIONAL  
DE CAPACITACIÓN.  
VERSIÓN 3. 2023



**CONTENIDO.**

<b>PRESENTACIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>1. Objetivos .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Propósito .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Alcance .....</b>	<b>3</b>
<b>4. Lineamientos conceptuales y metodológicos .....</b>	<b>3</b>
<b>5. Marco normativo.....</b>	<b>5</b>
<b>6. Ejes temáticos.....</b>	<b>7</b>
<b>7. Evaluación de impacto .....</b>	<b>12</b>
<b>8. Resultados del diagnóstico del PIC .....</b>	<b>12</b>
<b>9. Medición de cumplimiento.....</b>	<b>14</b>
<b>10. Inducción.....</b>	<b>14</b>
<b>11. Reinducción.....</b>	<b>16</b>
<b>12. Evaluación de desempeño.....</b>	<b>17</b>

## PRESENTACIÓN.

La Oficina de Talento Humano del Hospital Eduardo Arredondo Daza Empresa Social del Estado – HEAD ESE-, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, Capítulo II, Artículo 15, Literal e) y según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC para el Desarrollo y la profesionalización del servidor público del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, presenta el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023.

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

Con el fin de identificar las necesidades de capacitación, la Oficina de Talento Humano, en cabeza del Profesional Universitario y todo el equipo de la misma, realizó una serie de actividades para la construcción del diagnóstico, que en general se mencionan a continuación:

1. Se evaluaron los resultados del PIC encontrado respecto de la vigencia anterior, tomando como insumo los aspectos por mejorar.
2. Se aplicó la encuesta en línea dirigida a funcionarios del Hospital y posteriormente se analizó dicha información. A partir de esta, se identificaron las temáticas en las cuales se requiere fortalecer competencias y habilidades.

Así mismo, es importante mencionar que la Gestión del Talento Humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias del HEAD ESE, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2023, EL HEAD ESE necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC).

Por lo anterior, el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, identificando las necesidades propias de cada dependencia a través del diagnóstico de necesidades, para la detección de necesidades de capacitación por del Talento Humano, a través

de los ejes temáticos establecidos (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público y Transformación digital, probidad y Ética en lo Público). En suma y teniendo en cuenta que los procesos de capacitación deben responder al desarrollo de habilidades, capacidades y competencias, se formuló el PIC, considerando lo antes expuesto y las nuevas circunstancias, sociales y políticas, teniendo en cuenta que debido a la expedición de la Resolución 385 de 2020 del Ministerio de Salud y del Decreto 491 de 2020 y de las medidas de aislamiento social obligatorio, con relación al Programa de Bienestar Social, se hace necesario tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- ✓ Respecto de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, los cursos, diplomados y demás actividades presenciales de capacitación que se tuvieran programadas también deben ser pospuestas, hasta el término de la vigencia de la Emergencia Sanitaria.
- ✓ Del mismo modo y en el marco de los lineamientos que establece el Plan Nacional de Formación y Capacitación se debe hacer lo posible por gestionar ofertas de capacitación de manera virtual a través de las distintas plataformas o herramientas tecnológicas y de comunicación con las que cuente la entidad o las que existan de uso libre en el mercado para que a través de ellas se pueden llevar a cabo las actividades de capacitación previstas.

Finalmente, las acciones y ofertas que se generan en el marco del Plan Institucional de Capacitación se pueden catalogar como servicios internos que brinda esta entidad para sus servidores; por lo tanto, en el marco del Decreto 491 de 2020, se contempló que todas los organismos y entidades del Estado, deben hacer uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones y con ello velar por la prestación adecuada y continua de los servicios a cargo de la Administración Pública, máxime cuando uno de los ejes del nuevo Plan Nacional de Formación y capacitación es el de Transformación digital. Finalmente las actuales circunstancias requieren de todo nuestro esfuerzo y capacidad de adaptación a los cambios, siempre procurando el bienestar y la productividad de los servidores públicos de este hospital para ofrecerle un buen servicio al ciudadano.

## 1. Objetivos

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

### 1.1 Objetivo específico

- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano (Evaluación del desempeño, resultados de PIC, entre otras).
- Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.

De acuerdo con lo anterior, estas opciones de mejora se identificarán con las herramientas para la Detección de Necesidades Organizacional.

## 2. Propósito

La mejora constante del desempeño laboral de los servidores del HEAD ESE, teniendo en cuenta los ejes temáticos definidos en el PNFC 2020-2030, atendiendo los retos y desafíos que demanda la industria 4.0 y la nueva normalidad, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, con la premisa de: “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, la entidad prestará un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”

## 3. Alcance

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada empleado, incluidos los jefes de áreas, 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, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. La premisa entonces será: “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”

## 4. Lineamientos conceptuales y metodológicos

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

- ❖ **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- ❖ **Capacitación:** “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).
- ❖ **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).
- ❖ **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).
- ❖ **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFF).
- ❖ **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFF).
- ❖ **Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

- ❖ **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- ❖ **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.
- ❖ **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.
- ❖ **Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

## 5. Marco normativo.

- ✓ **Constitución Política de Colombia** de 1991 Art. 53 como referente primario.
- ✓ **Decreto Ley 1567 de 1998**, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ **Ley 734 de 2002**, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- ✓ **Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ✓ **Ley 1064 de 2006** por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.

- ✓ **Decreto 4904 de 2009**, por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.
- ✓ **Decreto 1083 de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- ✓ **Decreto 1499 de 2017**, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- ✓ **Decreto 894 de 2017**, por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- ✓ **Resolución N° 390 de 2017**, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- ✓ **Decreto 648 de 2017**, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- ✓ **Ley 1960 de 2019**, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público como son:

- ✓ **El Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.**
- ✓ **Guía metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.**

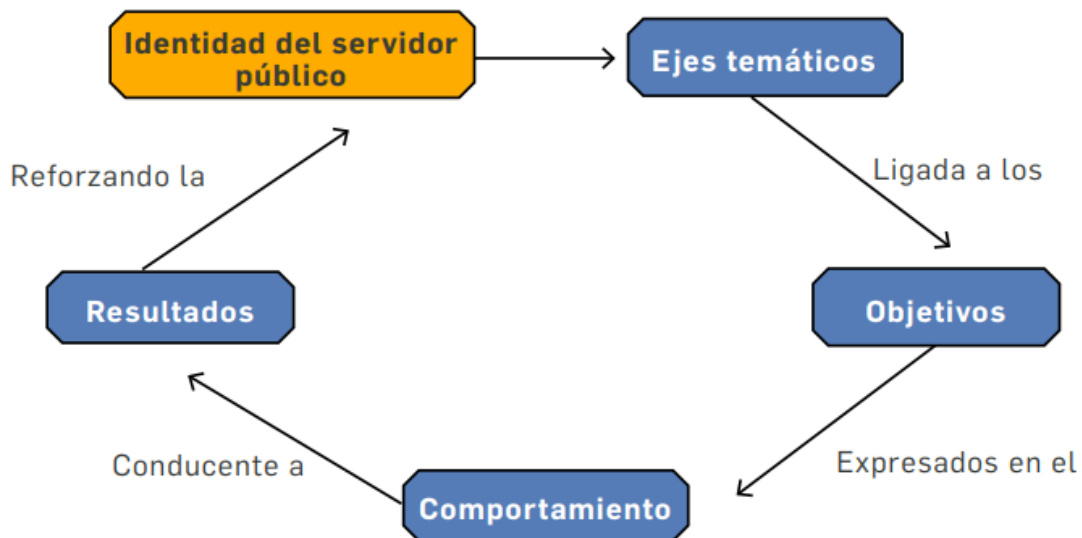
Así mismo, se tomarán las demás normas, conceptos y circulares que en materia de capacitación emita el Departamento Administrativo de la Función Pública – AFP.



Fuente: Decreto ley 1567 de 1998

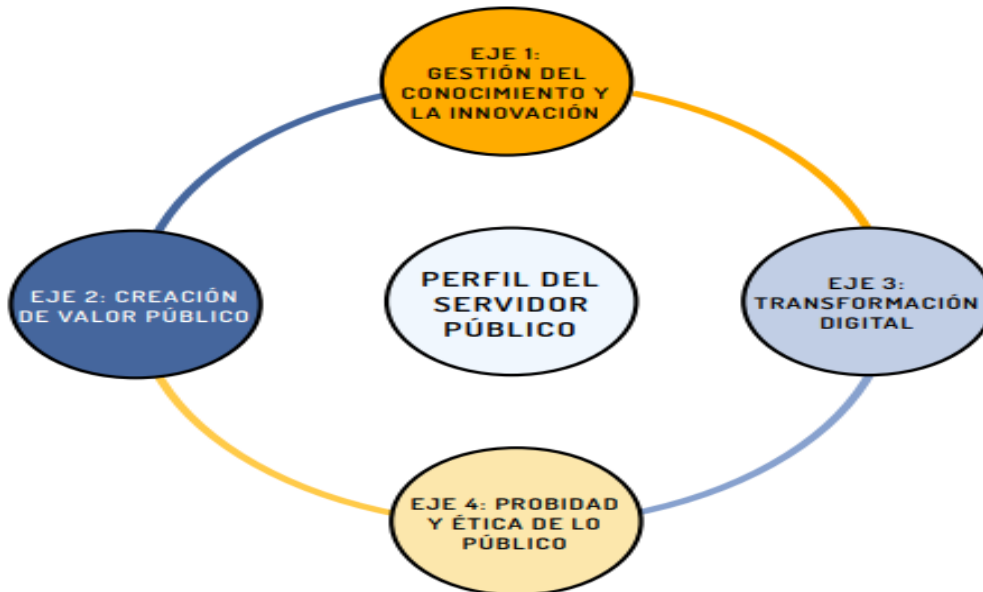
## 6. Ejes temáticos

Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

En la presente gráfica se esquematizan los cuatro ejes, así:



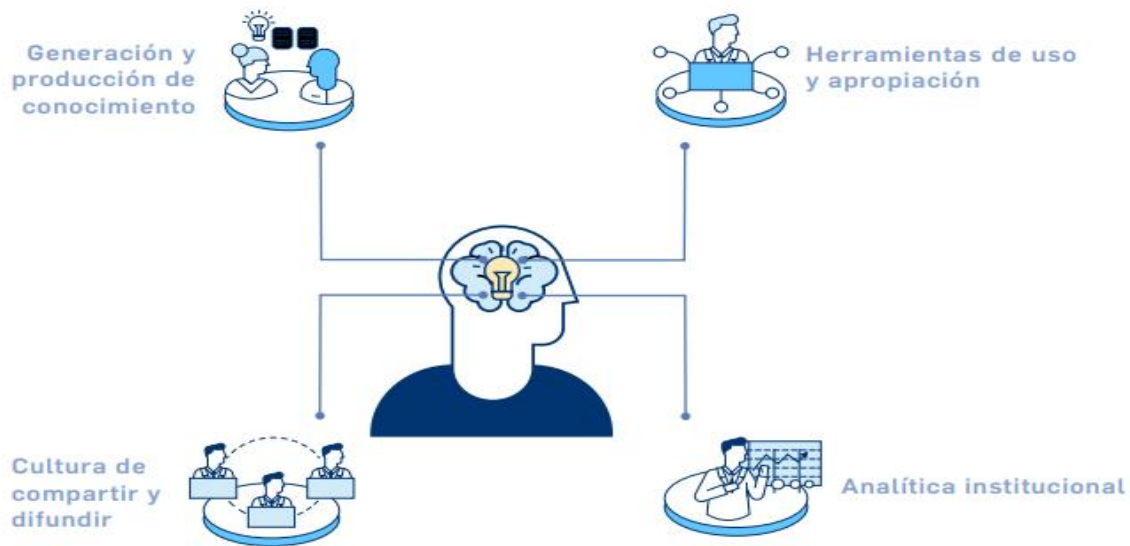
Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

**Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación:** uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento. Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

El Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...).

## Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

**Generación y producción:** la generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

**Herramientas para el uso y apropiación:** el principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

**Analítica institucional:** El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).

**Cultura de compartir y difundir:** Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030).

## Eje 2. Creación de valor público:

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

### Figura de Creación de valor público



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

### **Eje 3. Transformación digital:**

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.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

### **Eje 4. Probidad y ética 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 (2008) 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 (Bloom 1990: 23).

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 a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, como bien lo afirma Wen|dt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su

perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

## 7. Evaluación de impacto

De acuerdo con los resultados de la Evaluación de Impacto para el 2022, se evidencian las siguientes conclusiones:

- ✓ Según las respuestas de los servidores encuestados las capacitaciones tuvieron impacto positivo en el puesto de trabajo, fortaleciendo los conocimientos.
- ✓ Los resultados de la encuesta evidencian la importancia de los líderes en la multiplicación de la información dentro de la dependencia.
- ✓ Las capacitaciones deben ser continuas para lograr un cambio.
- ✓ La identificación de las necesidades de Capacitación debe ser relacionadas con las actividades del puesto de trabajo.
- ✓ Así mismo, se evidencian oportunidades de mejora, para la aplicación de la encuesta de impacto, las cuales son:
  - La medición se debe efectuar por parte del jefe en la medida en que le sean dados los parámetros y se establezca un tiempo para su evaluación.
  - La encuesta debe ser aplicada a aquellas capacitaciones que son de mayor impacto para los servidores en su puesto de trabajo, tales como las capacitaciones con procedimientos.

De acuerdo con lo anterior, estas opciones de mejora se identificarán con las herramientas para la Detección de Necesidades Organizacional.

## 8. Resultados del diagnóstico del PIC

Para conocer las necesidades del PIC 2022, fue aplicada una encuesta, por medio electrónico a los líderes de área y servidores públicos del HEAD ESE.

Con base en los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades, se priorizará las siguientes temáticas de cada uno de los ejes establecidos en el PNFC

### Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación:

Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.

<b>Saber - Saber:</b>	Analítica y procesamiento de datos.
<b>Saber - Hacer:</b>	Competitividad e Innovación
<b>Saber - Ser:</b>	Flexibilidad y adaptación al cambio

## Eje 2. Creación de valor público:

Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.

<b>Saber - Saber:</b>	Modelos de gestión y planeación estratégica
<b>Saber - Hacer:</b>	Herramientas para el desarrollo de procesos
<b>Saber - Ser:</b>	Transparencia y gobernanza pública

## Eje 3. Transformación digital:

Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

<b>Saber - Saber:</b>	Evolución, uso y apropiación de la tecnología
<b>Saber - Hacer:</b>	Operación de plataformas tecnológicas para la gestión de datos
<b>Saber - Ser:</b>	Pensamiento sistémico

## Eje 4. Probidad y ética de lo público.

Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.

<b>Saber - Saber:</b>	Programación neurolingüística asociada al entorno público
<b>Saber - Hacer:</b>	Pensamiento crítico
<b>Saber - Ser:</b>	Empatía y solidaridad

Así mismo la encuesta de necesidades evidenció el interés de los servidores por recibir capacitaciones en los siguientes temas: Trabajo en equipo y liderazgo, manejo de herramientas tecnológicas, humanización del servicio, comunicación, atención víctimas de la violencia sexual.

Adicional, conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación, y las necesidades particulares del Hospital Eduardo Arredondo Daza E.S.E. se considera necesario incluir en el Plan Institucional de capacitación las siguientes temáticas:

- ✚ Funciones Principales de la Administración Pública
- ✚ Estructura y formas de organización administrativa del Estado
- ✚ Desarrollo organizacional y funcionamiento del Estado
- ✚ Fundamentos Constitucionales
- ✚ Empleo Público y gestión del talento humano del Estado
- ✚ Desempeño institucional, calidad y generación de Valor Público.

- ✚ Transparencia en la gestión pública y servicio al ciudadano
- ✚ Control Interno
- ✚ MIPG
- ✚ Código Único Disciplinario
- ✚ Comité de Convivencia
- ✚ Habilidades Blandas

Las actividades se desarrollarán a través de recursos propios, los convenios docencia servicio, así como diferentes entidades públicas y privadas e instituciones de educación superior.

## 9. Medición de cumplimiento

### Indicador de Cumplimiento

Competencias de los servidores públicas desarrolladas a través de capacitaciones.

### Medición del Indicador de Cumplimiento

Medición del conocimiento adquirido en las capacitaciones en un nivel aceptable de los servidores que diligencian la evaluación de impacto.

Bajo:	Menor a 40
Medio:	41 a 60
Aceptable:	61 a 80
Alto:	81 a 100

## 10. Inducción

La Inducción establece las acciones y parámetros que deben tener en cuenta en el HEAD ESE, con el fin de fortalecer la gestión del conocimiento en el procedimiento de capacitación.

Por lo anterior, las principales actividades a desarrollar para la planificación, ejecución, seguimiento, control de los programas de Inducción y Reinducción; forman parte integral del Plan Institucional de Capacitación - PIC.

Es importante aclarar que el programa de inducción y reinducción se efectúa según el cronograma establecido para el PIC cada vigencia.

### Generalidades

El artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone:

“(…) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de

reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y del HEAD ESE, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.”

### **Programa de inducción**

De conformidad con el Decreto Ley Decreto 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. 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.
4. Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la Función Pública.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión del HEAD E.S.E.

El Hospital desarrolla el programa de inducción por medio del correo electrónico.

### **Inducción Magistral**

Para el desarrollo de la inducción magistral, los temas a tratar y las responsabilidades son las siguientes:

#### **La Subdirección Administrativa:**

- ◆ Estructura del Estado
- ◆ Qué es el HEAD E.S.E., Misión y Visión.
- ◆ Principios y Valores

- ◆ Estructura-organizacional
- ◆ Objetivos Institucionales
- ◆ Sistema de Gestión

### **La dependencia de Talento Humano:**

- ◆ Programa de Bienestar
- ◆ Plan Institucional de Capacitación
- ◆ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ◆ Evaluación del desempeño
- ◆ Nómina

### **11.Reinducción**

En el Hospital Eduardo Arredondo Daza E.S.E. el programa 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.

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, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
3. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
4. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
5. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
6. Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
7. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

## 12. Evaluación de desempeño

El Hospital Eduardo Arredondo Daza E.S.E. dado que se encuentra en un municipio priorizado para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz le aplica el Acuerdo N°2210 del 26 de noviembre de 2021 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC “Por el cual se establece el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba de los Municipios Priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz”, donde se establece como ámbito de aplicación: Este Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral se aplicará a los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba de los Municipios Priorizados para la implementación de los Planes y Programas del Acuerdo de Paz. Y como finalidad: Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir la gestión institucional.

