
	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	<b>DE-PL-04</b>	<b>VERSIÓN</b>

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN




	NOMBRE	CARGO	FECHA
<b>ELABORÓ</b>	Mónica Andrea Plazas Ingrid Dajanna Londoño	Líder de Talento Humano Apoyo Profes. Talento Humano	01/2023
<b>VALIDÓ</b>	Diego Fernando Rivera Castro	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación	01/2023
<b>APROBÓ</b>	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		01/2023

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	<b>DE-PL-04</b>	<b>VERSIÓN</b>

## CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	OBJETIVOS .....	4
2.1.	Objetivo General .....	4
2.2.	Objetivos Específicos.....	5
3.	ALCANCE DEL PLAN .....	5
4.	TÉRMINOS Y DEFINICIONES .....	5
5.	MARCO LEGAL .....	7
6.	RECURSOS.....	9
6.1.	Talento Humano.....	9
	Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos de la E.S.E. <b>¡Error! Marcador no definido.</b>	
6.2.	Equipos Físicos .....	9
6.3.	Recursos Tecnológicos .....	9
6.4.	Recursos económicos.....	9
7.	enfoque diferencial.....	10
	CARACTERIZACION DE LA ATENCIÓN CON ENFOQUE INTEGRAL Y DIFERENCIAL .....	12
8.	DESCRIPCIÓN DEL PLAN.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
9.	DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN .....	14
10.	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES DEL PLAN .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
11.	IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
12.	BIBLIOGRAFÍA.....	22
13.	CONTROL DE CAMBIOS.....	22


	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	<b>DE-PL-04</b>	<b>VERSIÓN</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta la guía metodológica para la formulación del plan institucional de capacitación de los empleados públicos, el Hospital Regional de Monquirá E.S. E. adopta este modelo teniendo como propósito la elaboración del plan institucional de formación y capacitación, con la intención de establecer pautas para que en la ejecución del plan se aborde de manera integral las áreas temáticas enfocadas a: la organización, a las funciones del cargo, al funcionario y a las respuestas al cambio; las cuales en su desarrollo permiten fortalecer las capacidades, destrezas, habilidades, comportamientos, conocimientos, compromiso y competencia de los empleados.

La elaboración del plan comprende la integración de las categorías que allí son planteadas, las cuales son definidas por un diagnóstico de necesidad de educación continua a través de la percepción e interés del trabajador, además, la participación del líder de la unidad funcional en la estructuración del cronograma permite obtener una caracterización de las temáticas a ahondar durante la vigencia, pretendiendo hacer sencillo, visible y didáctico el proceso, apoyado en el diseño de instrumentos fáciles de diligenciar siendo el presente plan institucional, una de las principales herramientas que soporte los cambios organizacionales y logre el fortalecimiento institucional.

## 2. CONTEXTO


	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	<b>DE-PL-04</b>	<b>VERSIÓN</b>

El Hospital Regional de Moniquirá dentro de su plataforma estratégica relaciona la importancia de la prestación de los servicios en la humanización, calidad, oportunidad, eficiencia y eficacia, contando con un talento humano suficiente, comprometido, competitivo, de la más alta calidad técnica y científica que permitirá garantizar la excelencia en la prestación del servicio y que dentro de sus principios corporativos dispone el continuo desarrollo humano y técnico de los empleados siendo un derecho para los funcionarios el recibir capacitación. Por esta razón, el hospital anualmente cuenta con un cronograma de formación institucional predispuesto a cambios y actualizaciones teniendo como base las necesidades del personal a través de la implementación de estudios de casos, temas de marketing digital, temáticas de interés en diferentes modalidades; presenciales, virtuales, semipresenciales y asincrónicas a través de cursos en el aula virtual de la institución. Esta metodología ha permitido mayor alcance en la población incluyendo temáticas transversales. Por último, se han implementado planes de acción frente a la evaluación periódica de conocimientos e impacto de las temáticas a través de cuestionarios virtuales y evaluación de desempeño en los equipos de trabajo.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. Objetivo General**

Diseñar, ejecutar y evaluar el plan de capacitación y educación continuada que permita desarrollar habilidades particulares y de grupo en las diferentes áreas

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	<b>DE-PL-04</b>	<b>VERSIÓN</b>


de trabajo, conjugando las necesidades de los servidores con los objetivos institucionales.

### **3.2. Objetivos Específicos**

- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de respuesta de las áreas funcionales.
- Promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética del servicio
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño laboral y para el logro de objetivos institucionales.
- Facilitar la formación continua de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.
- Generar, mediante las acciones de formación y capacitación, herramientas de gestión que permitan a los empleados adelantar procesos de liderazgo y apropiación de sus obligaciones, con alto sentido de pertenencia y entrega hacia el servicio.

## **4. ALCANCE DEL PLAN**

Inicia con el diagnóstico para identificar las necesidades de capacitación en el Hospital Regional Moniquirá E.S.E., de las funciones y de los cambios de los funcionarios; para cumplir con la misión, el servicio, el desempeño de los

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	<b>DE-PL-04</b>	<b>VERSIÓN</b>


funcionarios de acuerdo con su cargo y con el compromiso social. La recolección de información sobre necesidades de capacitación fue realizada por medio de:

- Aplicación de matriz de Necesidad de capacitación
- Resultados de medición de Clima y Cultura Organizacional
- Observación Directa.
- Cumplimiento a requerimiento de normas sectoriales e institucionales.
- Resultados de las evaluaciones de desempeño.

Su alcance y campo de acción, es para todos los empleados vinculados con el Hospital Regional Moniquirá E.S.E de conformidad a todas las disposiciones establecidas en el presente plan institucional.

## 5. TÉRMINOS Y DEFINICIONES


ID	Termino	Definición	Fuente
1	<b>Inducción</b>	Es un proceso que guía al nuevo empleado que entra a formar parte de la organización y es indispensable por cuanto la persona se familiariza con la cultura organizacional, la filosofía y los valores institucionales. (UNAB, 2005)	Ministerio de Educación Nacional
2	<b>Re inducción</b>	Es un proceso planeado de reorientación al personal vinculado en la institución cuando ocurran cambios normativos, modificación de políticas institucionales. (Función Pública, 2019)	Departamento Administrativo de la Función Pública
3	<b>Capacitación</b>	Conjunto de actividades orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en la entidad. (Función Pública, 2010)	Departamento Administrativo de la Función Pública

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	<b>DE-PL-04</b>	<b>VERSIÓN</b>

<b>4</b>	<b>Aptitudes</b>	Combinación de rasgos y habilidades que hacen que una persona realice mejor cierto tipo de operaciones o actividades. (Agut & Grau, s.f)	Base de Datos Dialnet
<b>5</b>	<b>Conocimientos</b>	Referidos al saber, comprender y dominar los conceptos necesarios para ejecutar de manera eficiente una determinada actividad. (Mineducación, 2005)	Ministerio de Educación Nacional


## 6. MARCO LEGAL

ID	Norma	Numero	Año	Emisor	Define
1	Ley	734 artículo 33	2002	Departamento Administrativo de la Función Pública	Derechos: establece como uno de los derechos de los servidores públicos, el recibir capacitación para mejorar el desempeño de sus funciones
2	Ley	909 artículo 36	2004	Departamento Administrativo de la Función Pública	Objetivos de la capacitación: 1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales. 2. Las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>			
	<b>CÓDIGO:</b>	<b>DE-PL-04</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>V1-2023</b>

					resultados de la evaluación del desempeño.
<b>3</b>	Decreto	1227 artículo 65	2005	Departamento Administrativo de la Función Pública	Reglamenta el sistema nacional de capacitación: los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados.
<b>4</b>	Decreto	4665	2007	Departamento Administrativo de la Función Pública	Por el cual se adopta la actualización del plan de formación y capacitación de los servidores públicos.
<b>5</b>	Decreto	1083	2015	Departamento Administrativo de la Función Pública	Artículo 2.2.9.2. Finalidad: los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Artículo 2.2.9.3. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de



	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	<b>DE-PL-04</b>	<b>VERSIÓN</b>

					trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.
<b>6</b>	Resolución	390	2017	Departamento administrativo de la función pública	Por la cual se actualiza el plan nacional de formación y capacitación.

## 7. RECURSOS

### 7.1.Talento Humano

ID	Recurso	Cantidad
1	Líder de Talento Humano	1
2	Equipo de apoyo de Talento Humano	2
3	Gerente	1
4	Subgerencia administrativa	1
5	Subgerencia científica	1
6	Líderes de Unidades Funcionales	30
7	Asesor de Calidad y Planeación	2
8	Instructores o capacitadores	-

### 7.2.Equipos Físicos


ID	Recurso	Cantidad
1	Documentos impresos	-
2	Lápiz	1
3	Lapicero	1
4	Hojas	-

### 7.3.Recursos Tecnológicos

ID	Recurso	Cantidad
1	Documentos electrónicos	-
2	Matriz de Necesidad de Capacitación	1
3	Equipos electrónicos	1
4	Impresora	1
6	Internet	1

### 7.4.Recursos económicos

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	<b>DE-PL-04</b>	<b>VERSIÓN</b>

<b>ID</b>	<b>Recurso</b>	<b>Cantidad</b>
1	Presupuesto disponible para actividades de Capacitación	\$10.000.000


## 8. ENFOQUE DIFERENCIAL

La prestación de servicios de salud en la ESE Hospital Regional de Moniquirá está enmarcada dentro del enfoque diferencial dadas las características individuales del usuario, su familia y la comunidad en general, promoviendo permanentemente la dignidad humana y la igualdad de condiciones, a través de la comunicación efectiva y la caracterización adecuada de la población que se beneficia con la prestación de nuestros servicios.

Cuando se habla de enfoque diferencial es el reconocimiento de esas características particulares en razón **de su edad, género, orientación sexual, grupo étnico y situación de discapacidad**, los cuales deben recibir un tratamiento especial en materia de ayuda humanitaria, atención, administrativa y reparación integral.

**Bajo este contexto la ESE estableció como población diferencial los siguientes grupos:**

- Trabajadores de planta, ops y empleados pertenecientes a empresas contratistas.
- Contratistas
- Colaboradores
- Población con discapacidad
- Población LGTBI

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	<b>DE-PL-04</b>	<b>VERSIÓN</b>

- Población étnica.
- Población Afrodescendiente
- Población Víctima del conflicto Armado

**Con el fin de velar por el cumplimiento de la política institucional de enfoque diferencial la Institución Promueve los siguientes compromisos:**


**MI COMPROMISO COMO COLABORADOR DEL HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ ES:** Velar por la eliminación de actos de discriminación, diferencias innecesarias, injustas y evitables en detrimento del estado de la salud, autoestima y supervivencia de nuestros usuarios y trabajadores.

**POR GÉNERO Y ORIENTACION SEXUAL:** Asegurar que las mujeres, los hombres y las personas LGTBI, tengan las mismas oportunidades para gozar de buena salud de acuerdo con sus necesidades y condiciones de vida sin señalamientos de ninguna clase dentro del ámbito laboral.

**POR ETNIA:** Brindar trato digno y actitud amable a la población indígena, Afro descendiente, Población ROM (Gitanos), en igualdad de sus derechos para acceder a la prestación de los servicios.

**POR CONDICION DE VIDA:** Respetar las creencias y costumbres de cada individuo cuando se está en periodo gestacional o en curso de transición o identificación de identidad de género.

**POR SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD:** Asegurar el apoyo y la atención preferencial de nuestros usuarios y trabajadores con algún tipo de situación limitante en nuestras IPS, evitando que su condición (Física, Mental o Sensorial) afecte el

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	<b>DE-PL-04</b>	<b>VERSIÓN</b>

acceso, movilidad, seguridad y desarrollo de sus derechos durante la prestación de los servicios

**POSICIÓN SOCIAL DESVENTAJOSA:** Crear los medios que garanticen la seguridad física, emocional, sexual, social, legal de las víctimas, el apoyo a los esfuerzos por retomar el control de sus vidas y avanzar en los procesos de curación, justicia y reparación a la población en condiciones de desplazamiento forzado, menores desvinculados del conflicto armado, personas incluidas en el programa de protección a testigos y población desmovilizada o desplazada.

Para todos estos grupos poblacionales debemos conocer, entender e informar a los pacientes los beneficios con que cuentan acorde a la normatividad vigente para su salud y bienestar. Las especificaciones por cada grupo se encuentran documentadas en el “protocolo para la atención con enfoque diferencial”


## **CARACTERIZACION DE LA ATENCIÓN CON ENFOQUE INTEGRAL Y DIFERENCIAL**

La atención diferencial e integral debe tener unas características especiales tales como:

**1. Siempre brinde un trato respetuoso y diferencial:** Dar un trato digno y respetuoso que tenga en cuenta las necesidades de cada persona permite crear una sociedad más inclusiva y brindar un servicio oportuno y adecuado a la población priorizada por la institución.

**2. Sea un conocedor:** Infórmese y prepárese para ayudar a crear una atención en salud más participativa, conociendo, al menos de manera general, las

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	<b>DE-PL-04</b>	<b>VERSIÓN</b>

barreras que enfrentan los usuarios y población especial en cada uno de los ciclos de atención.


**3. Pregunte antes de ayudar:** Identifique cuales son las habilidades y características especiales de cada población y persona antes de ayudar con el fin de identificar si la persona quiera recibir ayuda y así identificar cual es la mejor forma de ayudarlo y respetar su autonomía e independencia.

**4. No subestimar o exaltar sin razón:** Una condición especial o característica especial de cada individuo no define la condición humana del mismo. Por lo tanto, estas personas no son más o menos que otras personas. Subestimar sus capacidades o exaltar sus logros “a pesar de su discapacidad”, acentúa las barreras existentes para su participación y goce efectivo de derechos.

**5. Tenga en cuenta el lenguaje:** Se debe activar la comunicación verbal y no verbal en cada uno de los momentos de verdad que se tiene con el trabajador y su familia por eso las expresiones deben ser respetuosas e incluyentes.

- **Escuche:** Escuche siempre a las personas y permita que expresen sus necesidades. De ser necesario, deles el tiempo que requieran para hacerlo. Su conocimiento, escucha y empatía son las herramientas que le permitirán ayudarles a encontrar soluciones a sus necesidades.

- **Utilice herramientas:** Recuerde que no existe una sola forma de comunicarse. Complemente su atención a las personas con discapacidad con el uso de herramientas de comunicación alternas como lápiz, papel, imágenes o ejemplos que le permitan comprender mejor su requerimiento.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	<b>DE-PL-04</b>	<b>VERSIÓN</b>

- **Disposición:** Escuche, explique con calma y de forma sencilla, y evite comportamientos que puedan hacer sentir incómoda o maltratada a la persona con discapacidad.

- **Rectifique:** Verifique que la información suministrada al ciudadano con discapacidad ha sido efectivamente comprendida. Para esto solicite retroalimentación y, si es necesario, repita la información en un lenguaje claro y sencillo, manteniendo la exactitud y veracidad de ésta.


## **9. DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN**

Para la correcta estructuración y planteamiento del presente plan institucional de capacitaciones con vigencia 2023 se han tenido presentes diferentes elementos de carácter primordial tales como:

El plan de intervención producto del análisis de resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de clima y cultura organizacional vigencia 2021, la aplicación de la “*Encuesta Diagnóstica de Bienestar Laboral y Educación Continua*” y los temas de capacitación requeridos por habilitación según la normatividad vigente *Resolución 3100 de 2019*, de la misma manera las actualizaciones normativas y legales de este plan están vigentes, y cumplen con el objetivo concreto de contribuir al mejoramiento continuo a partir del fortalecimiento conceptual de los trabajadores de la E.S.E Hospital Regional de Moniquirá.


### **9.1 METODOLOGÍA**

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	<b>DE-PL-04</b>	<b>VERSIÓN</b>

Para la elaboración del plan institucional de capacitación 2023 se designó el cumplimiento de cuatro fases; Diagnóstico de necesidad de capacitación, elaboración de cronograma de capacitación, adherencia del conocimiento y auditoria y seguimiento.

**9.1.1. Diagnóstico de necesidad de capacitación:** se elabora encuesta en Google forms, la cual nos permite conocer y analizar las temáticas en función de las necesidades de capacitación del personal de la institución. Esta técnica también permite recolectar información de manera rápida y sistemática obteniendo mayor alcance al público. Para el diseño de la “*Encuesta Diagnóstica de Bienestar Laboral y Educación Continua*” se tuvo en cuenta datos sociodemográficos de los participantes y los ejes temáticos estipulados en la *Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación (Función pública, Escuela Superior de Administración Pública)*. Estas temáticas se distribuirán en 4 ejes estratégicos: Gestión del conocimiento y la innovación (cambio cultural, análisis de indicadores y estadísticas), creación de valor público (análisis de impacto normativo), transformación digital (operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos, apropiación y uso de la tecnología), probidad y ética de lo público (comunicación asertiva- lenguaje claro, empatía y solidaridad, ética de lo público, competencias comportamentales, resiliencia y solución de conflictos).


	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	<b>DE-PL-04</b>	<b>VERSIÓN</b>

Una vez recolectada la información, se analiza los datos y se establecen porcentajes para priorizar temáticas de capacitación, con ello los resultados son remitidos a los líderes de las unidades funcionales quienes revisarán las temáticas y priorizarán las necesidades de su equipo de trabajo, además ampliarán la información de la encuesta realizada e incluirán temas de normatividad vigente.

Las temáticas comprendidas se ejecutarán en programas de educación informal (talleres, cursos, capacitaciones), en modalidad presencial, semipresencial, virtual y con apoyo didáctico de módulos educativos en plataforma institucional (somos - remo). Los líderes de la unidad funcional determinan los tiempos, recursos y responsables con su equipo de trabajo.

**9.1.2. Cronograma de capacitación:** Una vez remitidas las temáticas a los líderes de las unidades funcionales, se enlaza link a través de documento compartido en Google forms a *“Matriz de Necesidad de Capacitación 2023”*, la cual consta de una base de datos que consolidará la información arrojada en la encuesta y será diligenciada por el líder del área. Los criterios a consolidar son: unidad funcional o subproceso que solicita, responsable del área, temática a capacitar, objetivo de la capacitación, alcance, modalidad, fuente de divulgación, normatividad que aplica, fecha de ejecución, nombre del capacitador, estado de la capacitación, porcentaje de asistencia a la actividad y resultados obtenidos en la evaluación de conocimientos. Esta matriz se efectuará toda la vigencia,




	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	<b>DE-PL-04</b>	<b>VERSIÓN</b>

pues esta base de datos permitirá conocer el porcentaje de cumplimiento del plan institucional de capacitación y el impacto que genera la adherencia de los conocimientos obtenidos. Además, el plan de trabajo de las ARL Seguros Bolívar y Positiva se fundamenta en actividades del “ser” las cuales son ejecutadas a través de talleres y capacitaciones enfocadas a las actitudes del personal de acuerdo a la necesidad del área de trabajo, unidad funcional o dependencia.

Por otra parte, las temáticas transversales a desarrollar se efectuarán a través de cursos virtuales en la plataforma institucional “somos-remo” equivalente a las temáticas de la resolución 3100 de 2019, en la cual se realizará explicación del componente temático y se publicará dicha grabación a través de link de YouTube en el módulo virtual, lo cual permitirá la cobertura de la población para desarrollar y evaluar la temática.

**9.1.3. Adherencia del conocimiento:** Las temáticas deben programarse para su ejecución en dos diferentes momentos en la misma semana, a finalidad del alcance a la población a la que va dirigida la capacitación. Una vez presentada la temática de acuerdo a la modalidad, el responsable de la capacitación aplicará evaluación de conocimientos al equipo receptor usando una metodología que se acomode al evaluador y los evaluados. Estos resultados se analizarán y se entregarán en un informe ejecutivo al


	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	<b>DE-PL-04</b>	<b>VERSIÓN</b>

área de talento humano especificando el puntaje promedio de los funcionarios evaluados.

**9.1.4. Auditoria y seguimiento:** El área de talento humano acompañará a cada unidad en el análisis de sus necesidades de capacitación a través del diagnóstico, presentará estrategias que permitan definir y recolectar las temáticas a capacitar, de lo cual construirá la matriz operativa y consolidará el cronograma para el desarrollo del plan institucional de capacitación. Hará seguimiento y evaluación a los programas de capacitación a través de la solicitud de informes ejecutivos acerca de la adherencia a los resultados y gestionará capacitaciones con entes externos.

Por su parte, los líderes de unidades funcionales priorizarán los temas o retos institucionales del área, apoyarán y organizarán la ejecución de las temáticas, motivarán la participación de los integrantes del área, evaluarán los conocimientos adquiridos y realizarán una evaluación bimensual de la adherencia del conocimiento al equipo de trabajo. Garantizarán el cumplimiento del plan de capacitación, así como los espacios para reuniones y horarios de aprendizaje. Además, elaborarán informes mensuales con los resultados obtenidos, los cuales serán remitidos al área de talento humano para su respectivo análisis y ejecución de planes de acción.

**Soportes de inducción:** Todas las temáticas evaluadas deberán contar con un listado de asistencia *GC-F-3 Asistencia a Reuniones* diligenciado por los


	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	<b>DE-PL-04</b>	<b>VERSIÓN</b>

participantes y los registros o resultados de las evaluaciones periódicas de los temas.

Aprobación del plan: Una vez Aprobado por el Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, el Gerente a través de Acto Administrativo, aprobará el Plan Institucional de Capacitación anual.

## **9.2. Programa de Inducción**

Siendo un programa participe del plan, está dirigido a todos los funcionarios de Hospital Regional Moniquirá ESE y se define como los procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del servicio a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio al cliente y a suministrarle la información necesarias para el mejor conocimiento de la función laboral y de la gestión de la empresa; estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico, flexible, integral, práctico y participativo, a través de dos módulos académicos en la plataforma institucional somos-remo considerando temáticas de salud pública, planeación, gestión del talento humano, control interno, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, farmacia, recursos físicos, gestión de calidad, gestión documental, oficina de sistemas, experiencia del usuario, laboratorio clínico, gestión de comunicaciones y oficina jurídica. Además, se utiliza la metodología de inducción presencial, la cual permite la interacción del líder de talento humano, apoyo profesional de talento humano, líder de seguridad y salud en el trabajo y coordinador de seguridad del

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	<b>DE-PL-04</b>	<b>VERSIÓN</b>

paciente con el personal de nuevo ingreso, presentando los lineamientos anteriormente mencionados.


### **9.3. Programa de Re inducción**

Este proceso está dirigido a reorientar la integración del servicio a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de las áreas, en el momento en que se produzcan dichos cambios se incluirán obligatoriamente en el proceso de actualización de los cursos virtuales, acerca del marco normativo que regulan la moral administrativa, a través de formatos de ubicación y entrenamiento en el puesto de trabajo que serán diligenciados por el líder de la unidad funcional o supervisor y el trabajador.

## **10. Plan de Acción**

<b>ID</b>	<b>Actividad</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>	<b>Fecha de cumplimiento</b>
<b>1</b>	Identificar la necesidad de capacitación y realizar la evaluación de cada una de las capacitaciones.	Líderes de unidades funcionales	Porcentaje de participación en la encuesta de necesidad.	15 enero 2023
<b>2</b>	Generar matriz con las temáticas de necesidad de capacitación que los líderes de unidades funcionales consideren necesarias a capacitar.	Líderes de unidades funcionales	Cantidad de capacitaciones que suplen necesidades por servicio.	20 enero 2023
<b>3</b>	Seguimiento y evaluación a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación mensualmente.	Líder de talento humano	número de capacitaciones ejecutadas en el periodo/ total	Ultima semana de cada mes


Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRÁ E.S.E</b>			
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>			
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>			
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>			
	<b>CÓDIGO:</b>	<b>DE-PL-04</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>V1-2023</b>

			capacitaciones programadas	
<b>4</b>	Ejecutar los programas de inducción, re inducción y entrenamiento a todos los servidores públicos	Líder de talento humano	personas de nuevo ingreso mensual / personas capacitadas	Cada martes de cada semana.
<b>5</b>	Evaluar la adherencia a los conocimientos obtenidos de la capacitación.	Líderes de unidades funcionales	#personas evaluadas/ #personas aprobadas	De acuerdo a la fecha de capacitación programada.

Anexo se encuentra matriz de programación de capacitaciones.

El presente plan se aprobó en Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado el 31 de enero de 2023 y mediante Resolución 010 de 2023.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	<b>DE-PL-04</b>	<b>VERSIÓN</b>

## 11. BIBLIOGRAFÍA

Agut, S., & Grau, R. (s.f). Una Aproximación Psicosocial al Estudio de las Competencias. *Universitat Jaume I Castellón*.

Función Pública. (2010). *Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias*. Obtenido de <https://acortar.link/ZYhJLT>


Función Pública. (2019). *Guía de Inducción y Re-inducción*. Obtenido de <https://acortar.link/ZYhJLT>

Mineducación. (2005). *Fundamentos conceptuales*. Obtenido de <https://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-printer-299611.html>

UNAB. (2005). *¿Qué es la Inducción en el Puesto de Trabajo?* Obtenido de <https://acortar.link/I9OI6d>

## 12. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Descripción del Cambio	Aprob ó	Fecha

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	<b>DE-PL-04</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>V1-2023</b>

## 13. ANEXOS

### A. Encuesta necesidad de capacitación

Preguntas   Respuestas **139**   Configuración



### Encuesta Diagnóstica de Bienestar Laboral y Educación Continua

Apreciados funcionarios, colaboradores y contratistas, los invitamos a diligenciar la presente encuesta, la cual tiene como finalidad identificar las necesidades de los servidores en relación a su bienestar laboral y a la capacitación continua de las competencias y habilidades profesionales.

Para la institución es importante conocer su opinión.

Nombre Completo

Respuesta corta

Texto de respuesta corta

Obligatorio

Unidad Funcional / Área de Trabajo / Dependencia \*

1. Administrativo

Preguntas   Respuestas **139**   Configuración

**EDUCACIÓN Y/O PROFESIONALIZACIÓN**

¿Cuál es su int...  1    2    3    4    5

Relacione las temáticas de capacitación que le gustaría que se implementaran en la institución para reforzar sus habilidades y competencias laborales-profesionales. \*

Texto de respuesta larga

**ESPACIO FÍSICO**

Califique de 1 a 5 la satisfacción con su lugar de trabajo, donde 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho:

	1	2	3	4	5
Condiciones d...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seguridad e Hi...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lugares de esp...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**CLIMA LABORAL**

Califique de 1 a 5 la satisfacción con su lugar de trabajo, donde 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho:

### B. Cronograma de Capacitación vigencia 2023

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/16aEq5mBcNe4ra1g5Nd6cvA13fGUtMqN/edit?usp=sharing&oid=110770203339748282680&rtpof=true&sd=true>