

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 1 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2022

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 2 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

CONTENIDO

1.	INTRODUCCION	3
2.	JUSTIFICACIÓN	4
3.	OBJETIVOS.....	5
3.1	Objetivo Estratégico	5
3.2	Objetivos de Gestión	5
4.	GLOSARIO	6
5.	MARCO LEGAL	8
5.1	Principios Rectores	8
5.2	Normatividad Aplicable.....	9
6.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS.....	10
6.1	Marco Conceptual.....	10
6.2	Modalidades de capacitación	13
7.	METODOLOGÍA	14
7.1	Andragogía	14
7.4	Evaluación formativa.....	15
8.	ENFOQUE PEDAGÓGICO	15
9.	Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2022.....	17
10.	EJECUCIÓN	24
11.	Cronograma.....	26

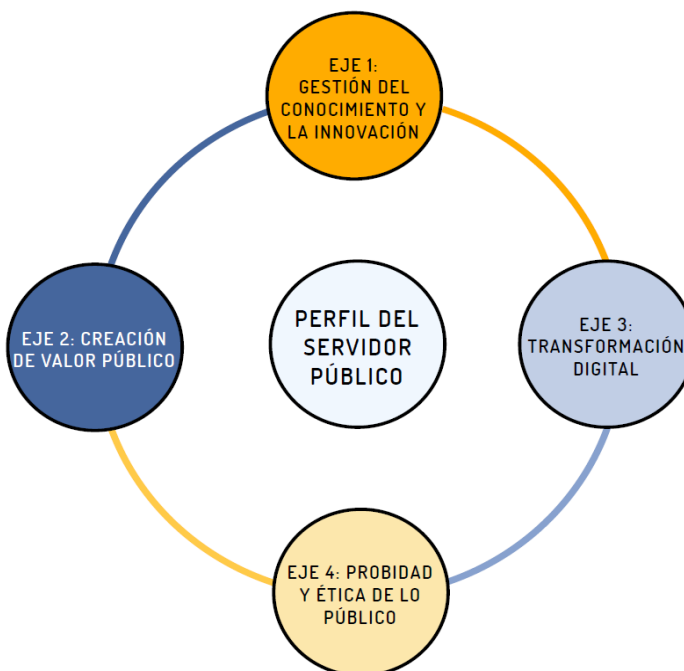
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 3 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

1. INTRODUCCION

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. busca fortalecer los procesos formativos y de capacitación orientados a sus funcionarios y contratistas a fin de potencializar aquellas competencias que permitan tener un personal idóneo y calificado para desarrollar y dar cumplimiento a los objetivos propuestos dentro planeación estratégica, MIPG, acreditación, habilitación, entre otros., entendiendo así la capacitación como una oportunidad que permite brindar la prestación de un servicio con calidad agregando valor a su labor. El PIC -2022 (Plan institucional de capacitación) se construye dando continuidad al fortalecimiento de Competencias funcionales y comportamentales, en el marco de MIPG y el plan Nacional de Formación y Capacitación de diciembre del 2017 (PNFC), evaluaciones de desempeño, mediciones de clima laboral y las diferentes herramientas de diagnóstico utilizadas por la institución para conocer los procesos formativos de interés de los funcionarios, los directivos y diferentes referentes de area o proceso. Este plan está orientado en fortalecer no solo competencias técnicas, si no aquellas competencias blandas orientadas a fortalecer las relaciones humanas.

Dentro de la formulación del PIC 2022 se tiene como fundamento los ejes temáticos priorizados y definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y en los cuales se categorizará cada una de las temáticas obtenidas de los instrumentos utilizados para la identificación de necesidades de capacitación.

Figura 1. Ejes temáticos priorizados.



Nota: Tomado de Dirección de empleo público (2020). Plan Nacional de formación y capacitación 2020-2030 – Ejes temáticos priorizados.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 4 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

2. JUSTIFICACIÓN

Teniendo como referente la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación de diciembre del 2017 (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos, se desarrolla el Plan Institucional de Capacitación – 2022 a través de nuevos instrumentos que permiten evidenciar de manera mas clara y precisa los contenidos y procesos formativos a desarrollar, permitiendo así dar mayor alcance e incorporar nuevos elementos que orienten al aprendizaje organizacional en el sector. A través de la puesta en marcha y posterior desarrollo del Plan Institucional de Capacitación – 2022 (PIC) se pretende no solo dar cumplimiento a aquellos procesos formativos que permiten el desarrollo de competencias técnicas y blandas, si no también dar alcance a los objetivos estratégicos de la entidad en el marco del Modelo de Atención Integral en Salud.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte Empresa Social del Estado, con una visión orientada a la prestación servicios de Salud integrales y de calidad, innovadora y socialmente responsable que, con participación activa en la formación del Talento Humano y Desarrollo de la Investigación, contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de la población, encaminada al reconocimiento nacional e internacional por su Modelo de Atención Integral, a través del Plan Institucional de Capacitación desea generar compromiso con sus colaboraciones permitiendo así el fortalecimiento de competencias no solo técnicas si no humanas, orientadas al desarrollo personal y familiar a través del principio orientador de Humanización como fundamento esencial y transformacional dentro de los Modelos de Atención en Salud.

Para el 2022 el Plan Institucional de Capacitación PIC, se fundamenta en las necesidades expresadas a través de encuesta a los colaboradores de la entidad, la identificación de necesidad realizadas a los referentes de procesos y lo manifestado por las directivas de la institución, en las actividades desarrolladas, los aspectos misionales, políticas y planes institucionales.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 5 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo Estratégico

- Generar espacios de capacitación que propendan por el desarrollo de procesos formativos orientados a promover el desarrollo sostenido de investigación y la potencialización de competencias que faciliten la adherencia a procesos y procedimientos del Modelo de Atención Integral, convirtiendo así a la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E no solo en la entidad con mejores estándares de calidad si uno como un referente en procesos formativos dentro de su sector.

3.2 Objetivos de Gestión

- Actualizar y ampliar los conocimientos necesarios, con el fin de dar cumplimiento a a las normas de habilitación y acreditación
- Capacitar al personal asistencial en la normatividad requeridas para el ejercicio de su profesión.
- Generar programas formativos que permitan el desarrollo personal y profesional de los funcionarios dando cumplimiento así a los objetivos estratégicos.
- Generar espacios formativos que permitan el crecimiento y desarrollo de habilidades técnicas y blandas para el desarrollo de las actividades o funciones asignadas.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 6 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

4. GLOSARIO

Aprendizaje organizacional: “El aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento” (Barrera & Sierra, 2014; en: DAFP, 2017).

Capacitación: “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” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

Cognitivismo: “Teoría del aprendizaje que establece que el conocimiento se obtiene a través de la adquisición o reorganización de estructuras mentales complejas, es decir, procesos cognitivos, tales como el pensamiento, la solución de problemas, el lenguaje, la formación de conceptos y el procesamiento de la información” (Belloch, 2013).

Competencias laborales: Se consideran como el conjunto de valores, habilidades y conocimientos que tienen como objetivo dar las herramientas al funcionario para desempeñarse de manera apropiada en cualquier contexto organizacional. Articulación de la educación con el mundo productivo. (La formación en competencias laborales. Documento de Política, Bogotá, Colombia, 2003).

Conductismo: Es el aprendizaje medido en los cambios de las conductas observables que se logra por la repetición de patrones, es decir, de un condicionamiento que parte más de las condiciones del entorno o ambientales que de los elementos intrínsecos del aprendiz (Ertmer & Newby, 1993).

Constructivismo: Teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los que emplea para interpretar objetos y eventos (Ertmer y Newby, 1993).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

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 conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata”. (Guía metodológica para la implementación del plan nacional de formación y capacitación (PNFC).

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 7 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

Función Pública ESAP, 2017).

Formación: “En los términos de este Plan, se entiende la formación como el 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”. (Guía metodológica para la implementación del plan nacional de formación y capacitación (PNFC). Función Pública ESAP, 2017).

Gestión del conocimiento: “Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado” (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).

Servidor público: “Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país”. (Constitución Política, 1991).

Sistema Nacional de Capacitación: “De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

Valor público: Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. Intangible Capital, (4), 296-312.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 8 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

5. MARCO LEGAL

5.1 Principios Rectores

En lo establecido del dentro de la ley 1567 e 1998 y partiendo de la premisa que el sistema de nacional de capacitación es definido como un conjunto de políticas, planes y disposiciones legales que tienen como propósito generar una mayor capacidad de aprendizaje y acción, esto orientado a lograr eficiencia y eficacia en la administración. Para el desarrollo de esta premisa se establecen los siguientes principios rectores:

Ley 1567 de 1998, artículo 6°. Principios rectores. *“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”.*

Ley 1567 de 1998, artículo 6°. Principios rectores. *“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”.*

Ley 1567 de 1998, artículo 6°. Principios rectores. *“Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas”.*

Ley 1567 de 1998, artículo 6°. Principios rectores. *“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”.*

Ley 1567 de 1998, artículo 6°. *“Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización”.*

Ley 1567 de 1998, artículo 6°. *“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”.*

Ley 1567 de 1998, artículo 6°. *“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”.*

Ley 1567 de 1998, artículo 6°. *“Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional”.*

Ley 1567 de 1998, artículo 6°. *“Énfasis en 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 del DAFP”.*

Ley 1567 de 1998, artículo 6°. *“Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades*

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 9 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo”.

5.2 Normatividad Aplicable

A continuación, se señalan las normas aplicables a la construcción y desarrollo del plan institucional de capacitación:

Tabla 1. Normatividad aplicable al PIC 2022.

NORMA	DEFINICION	REFERENCIA
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”. (...)	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861&dt=S
Ley 909 de 2004. Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1.	La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861
Decreto 1227 de 2005. Título V, Capítulo I, artículo 65.	Los Planes de Capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16313
Artículo 54 de la Constitución Política	“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125
Decreto Ley 1567 de 1998	“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de estímulos para los Empleados del Estado”.	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246
Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.	“lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados estatales, y que orientan los procesos de gestión de los Planes Institucionales de Capacitación”.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/fil/es/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/1450185065_2ef719ee0eb3b2141b1a7e53bb98b887.pdf
Decreto 2740 de 2001	“Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo”.	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6055
Decreto 2539 de 2005	“Por el cual 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”.	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=17318

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 10 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

Ley 1064 de 2006	“Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”.	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=20854
El Decreto 4465 de 2007	“Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP”.	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=27750
Circular Externa No 100-010-2014	“Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”.	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=60893
Ley 734 del 2002. Artículo 33. Derechos. Numeral 3.	“Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4589
Decreto 160 del 2014 Artículo 16,	Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=57218
Resolución 390 de 2017	“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.	http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-06-02_Resolucion390_2017.pdf/Od15579d-3649-4731-b807-c07cc0b8564f
Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)	Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos Diciembre, 2017.	http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12-2017_Guia_implmentacion_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509
Decreto 612 de 2018	“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del estado”.	http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85742
Decreto-Ley 1567 de 1998 ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6	Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430

6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

6.1 Marco Conceptual

El Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E se encuentra orientado

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 11 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

a desarrollar y aplicar competencias laborales fundamentadas, generando así el cumplimiento de sus funciones y objetivos estratégicos. Dichas competencias tanto técnicas como blandas son reforzadas y potencializados a través de aquellos procesos de capacitación y formación estructurados a través de planificación y resolución de las siguientes preguntas:

Tabla 2. Lineamientos conceptuales

CATEGORIA	PREGUNTA ORIENTADORA	DEFINICION
1. Los propósitos	¿Para qué capacitar?	El Plan Institucional de Capacitación (PIC) se considera un instrumento que tiene como objetivo generar gestión educativa y fin el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución. El proceso de capacitación y formación se consideran procesos educativos orientados a desarrollar acciones educativas en contextos organizacionales. Los procesos formativos de capacitación a nivel organizacional se consideran como herramientas imprescindibles generadas para los trabajadores con el fin de enriquecer no solo aspectos asociados al crecimiento personal si no que encaminados en potencializar aquellas competencias que permiten el cumplimiento de los objetivos. El principal objetivo del proceso de capacitación es la transmisión de nuevos conocimientos, al igual que el desarrollo de nuevas formas aprendizaje, garantizando así el desempeño de las labores o actividades necesarias.
2. Los sujetos de aprendizaje	¿A quiénes capacitamos y en qué contexto? (dónde)	Se contemplarán tres niveles de análisis: Entidad, país y mundo. Entidad: El diagnóstico de Identificación de necesidades de aprendizaje nos permite como entidad evaluar aquellos intereses o necesidades planteados por los servicios públicos o contratistas, sobre aquellos procesos formativos que son de su interés e impactan la ejecución de su operación. Para 2021 la entidad evaluó 11078 repuestas obtenidas del diagnóstico de necesidades de aprendizaje (DNA). Ver sección Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. País: El reciente Plan Nacional de Formación y Capacitación (DAFP, 2017) ofrece un enriquecedor diagnóstico de la situación en las entidades de orden nacional y territorial. Este PIC se orienta desde los tres ejes temáticos propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública: ✓ Gestión del Conocimiento ✓ Creación de Valor Público ✓ Gobernanza para la Paz Mundo: La globalización y la digitalización nos han permitido generar nuevas estrategias orientadas a generar herramientas que permitan que las personas puedan hacer uso del conocimiento y la formación de manera más abierta, aquella sociedad industrializada y basada en la centralización del conocimiento ha dejado de existir, dando así un papel fundamental a los profesionales y en general a los seres humanos sobre el conocimiento y la transferencia de la información. En un mundo globalizado el recurso humano es el más importante que posee cualquier entidad, para que este se encuentre ajustado y de cumplimiento a los objetivos estratégicos debe contar con esquemas de formación y capacitación,

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 12 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

		los cuales deben ser brindados en gran por las instituciones y deben darse de manera constante, esto atendiendo a las transformaciones dadas por la misma dinámica de las organizaciones, de orden tecnológico y de orden legal. Son por siguiente los seres humanos a nivel global la columna vertebral de todas la entidades económicas y sociales, y recae en los esquemas de capacitación el fortalecimiento de aquellas aristas que nos permiten ajustarnos a la modernización y constante dinámica de la globalización. La velocidad de los distintos avances se encuentra ejerciendo presión sobre la fuerza laboral mundial, gran parte de los conocimientos y habilidades técnicas – denominas a su vez competencias – requieren ser formadas a través de distintas metodologías de aprendizaje que permitan no solo ir el paso de la globalización, si no que a su vez permitan dar cumplimiento a los diferentes retos estratégicos de las compañías a nivel mundial. Este PIC, por tanto, busca liderar en la entidad el desarrollo de un talento humano reparado y actualizado en competencias técnicas transversales y específicos adaptado a las necesidades de la sociedad del conocimiento en constante aprendizaje.
3. El contenido de la acción:	¿En qué capacitamos?	Los diferentes programas a nivel formativo y en aras de formar y fortalecer aquellas competencias y capacidades asociadas a lo técnico y al ser, se permite dentro de este documento precisar los concetos que de manera transversal se desarrollaran y marcaran el despliegue de este plan institucional. A continuación, se detallan los tres aspectos fundamentales ✓ Aprendizaje ✓ Capacidades ✓ Competencias. Aprendizaje: El aprendizaje se considerado como un posesos a través del cual se modifican y adquieren habilidades, conductas o destrezas. Se considera como el pilar fundamental de la educación. En el presente PIC se concibe el aprendizaje un factor determinante y relacionado con la interiorización adecuada del conocimiento que permite generar un esquema de cambio en los servidores y encaminado a generar un cambio de conducta o comportamiento que permite un mejor desarrollo en entornos sociales y culturales de los funcionarios. Para el PIC 2022 se estructuran procesos de capacitación y formación orientados a generar contenidos y temáticas que guardan estrecha relación con la cotidianidad laboral de los funcionarios. Se promueven los aprendizajes a través de los siguientes aspectos: Significativos: convocan sus conocimientos previos, biografías, intereses y necesidades de sus labores diarias (de ahí la importancia de un buen diagnóstico). Transferibles: Aplicación práctica. Desarrollo de capacidades: el presente PIC parte de una identificación de necesidades asociada no solo a potencializar y ampliar conocimientos a novel técnico, si no fomentar el desarrollo de competencias blandas que permitan generar relaciones interpersonales más adecuadas e idóneas, adicional el fomentar el desarrollo de aquellas habilidades humanas asociadas al buen trato. Por lo cual se propone dentro de este plan el fortalecimiento de competencias blandas asociadas a aspectos como: Saber/Saber; Saber/ser; Saber/Hacer. • El Saber/Saber nos permite evidenciar aquellos conocimientos profundos, hace referencia a la parte cognitiva encarada de la adquisición e

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 13 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

		interiorización del conocimiento durante la formación. • El saber/Ser permite la asociación de las emociones generadas por el estudiante en relación con su aprendizaje, se involucra una valoración positiva o negativa hacia las personas o los eventos vividos. • El Saber/Hacer muestra el conjunto de habilidades o destrezas adquiridas y las cuales se ven evidenciadas en la práctica. Se establece para el desarrollo de este PIC y con el objetivo de producir el máximo potencial de desarrollo de las competencias, tendrá que existir una combinación dinámica de conocimientos, práctica y recursos personales los cuales conducen a la acción que se engloben en el saber, el saber hacer y el saber ser. Dicha combinación tendrá como aporte los contenidos descritos dentro del plan institucional y los cuales deberán ser llevados de manera efectiva a la práctica.
4. Los medios y metodologías	¿cómo capacitamos?	Tipos de acciones formativas: Inducción (mínimo 100 horas), Entrenamiento y Capacitación (hasta 160 horas). En el desarrollo del PIC 2022 se establecen metodologías virtuales y presenciales (Sincrónicas y asincrónicas) adicional se planean los modelos de aprendizaje como lo es andragogía, ABP, aprendizaje experiencial, entre otros.
5. Las maneras de valorar la efectividad:	¿cómo evaluar nuestra capacitación?	Para el 2022 se desea evaluar cada uno de los procesos formativos incluidos en el PIC, a través de una evaluación de eficacia generada por el responsable del proceso formativo, quien con su pericia y conociendo la pertinencia del tema podrá establecer desde el inicio aquellas preguntas que permitan evaluar el nivel de conocimiento y adherencia adquirida en la capacitación desarrollada.

Nota: Lineamientos conceptuales, tomados del PIC 2021.

6.2 Modalidades de capacitación

Dentro del esquema de formación establecido para la subred para el 2021 se consideran tres modalidades:

- a. **Presencial:** Proceso educativo que se desarrolla principalmente a través de espacios cara a cara entre estudiantes y formadores en un mismo espacio y tiempo.
- b. **Virtual:** Proceso educativo que se desarrolla a través de una mediación tecnológica digital y que no exige la presencia simultánea de los actores, contenidos y objetos educativos en un mismo escenario espacio-temporal.
 - **Virtual Sincrónica:** corresponde a la conexión simultánea del docente como los estudiantes a un espacio común virtual al mismo tiempo.
 - **Virtual Asincrónica:** No requiere conexión simultánea de los participantes o tutores, el contenido es publicado en la plataforma y puede ser consultado en cualquier momento e incluso más de una vez.
- c. **Mixta:** Proceso educativo que se desarrolla a través una combinación de las dos modalidades mencionadas anteriormente.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 14 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

7. METODOLOGÍA

Para el PIC 2022 se tendrá en cuenta una metodología de la investigación, entiendo está como el método que se utilizará para recopilar y analizar los datos a través de diversas técnicas, ya sean de tipo cualitativo o cuantitativo. Adicional se contemplarán las siguientes metodologías del aprendizaje:

7.1 Andragogía

La andragogía hace referencia a la educación para adultos, se encuentra orientada en supuestos y practicas diferentes a las de la pedagogía. Se concibe al participante como un centro dentro del proceso formativo y de aprendizaje, su alcance está relacionado con las decisiones sobre lo que aprende, como aprende y cuanto aprende, teniendo en cuenta sus necesidades, intereses y su experiencia lo que conlleva al desarrollo, adquisición e interiorización del conocimiento, competencias o habilidades que le permitirán dar cumplimiento a los objetivos establecidos. *(Evolución conceptual e importancia de la andragogía para la optimización del alcance de los programas y proyectos académicos universitarios de desarrollo rural Revista Electrónica Educare, vol. 21, núm. 1, 2017).*

7.1 Aprendizaje colaborativo

El aprendizaje colaborativo es una teoría que tiene como objetivo promover el aprendizaje centrado en el trabajo en grupos, el estudiante tendrá como posibilidad administrar e interiorizar su conocimiento basado en las construcciones sociales realizadas a través de la interacción. El aprendizaje colaborativo es una técnica con bases andragógicas que tienen como objetivo interiorizar y capitalizar el conocimiento a través de las experiencias y conocimientos adquiridos permitiendo así el desarrollo de las capacidades. *(Aprendizajes colaborativo. Construcción conjunta de aprendizajes, 2020)*

7.2 Aprendizaje basado en problemas

El aprendizaje basado en problemas – ABP, es un método de enseñanza centrado en el estudiante, en el que este cobra un papel fundamental en el aprendizaje, ya que este es quien adquiere conocimientos, habilidades y actitudes a través de situaciones de la vida de real. Su objetivo es formar estudiantes capaces de enfrentar problemas de la misma manera en que lo durante su actividad profesional, adquiriendo así las capacidades y habilidades necesarias para el cumplimiento de los objetivos. *(Aprendizaje basado en problemas como técnica didáctica para la enseñanza del tema de la recursividad, 2011).*

7.3 Promover el aprendizaje sin fronteras

Desde hace décadas, ha sido claro para la pedagogía que el aprendizaje va más allá de los espacios que la escuela o el trabajo plantean. La entidad es un espacio de aprendizaje para la vida y en la vida. Tanto las conferencias de dos horas, donde un experto comunica lo que sabe a un público masivo, como el café, los medios de divulgación interno, el quehacer de los equipos de trabajo, son todos espacios de aprendizaje.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 15 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

El PIC 2022 presenta espacios para promover el mutuo aprendizaje desencadenando así el reconocimiento y sistematización del saber. Se entiende que los espacios de aprendizajes generados a través de esta PIC van más allá de el “dictar una clase”, sí que por lo contrario van orientadas a generar e interiorizar condimentos que permitan la potencialización de los saberes y el cumplimiento de los objetivos.

7.4 Evaluación formativa

El termino de evaluación se concibe como el proceso de identificación y análisis de la información educativa relevante, que permite al tutor o evaluador visibilizar y monitorear los aprendizajes obtenidos por los estudiantes, es a través de los distintos métodos de evaluación que logramos identificar la interiorización y adherencia adecuada del conocimiento. En el caso de la evaluación formativa, se centra en los procesos de mejora, trata desde su inicio de abarcar los procesos que permitan aumentar la calidad y buenos resultados de los procesos. Se educa para aprender.

7.5.1 Evaluación institucional

Para la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se orienta a la evaluación de las capacitaciones en términos de calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo del empleado. La evaluación se realiza un mes después de finalizada la capacitación interna o externa y va orientada a garantizar la aplicación de los conocimientos en el mejoramiento del desempeño de los procesos en los que participan los empleados, para lo cual se debe tener en cuenta que el alcance de la capacitación debe tener como fin la aplicación de conocimientos y no su actualización.

Para dar cumplimiento a lo anterior, se deberá garantizar la redacción de las preguntas de eficacia, las cuales serán entregadas por el solicitante de la capacitación o proceso formativo, y permitirán abarcar los contenidos de la capacitación. Para capacitaciones internas además de la evaluación de eficacia se debe realizar la prueba pre y post, la prueba pre no es cuantificable solo es informativa, sin embargo, estas son diseñadas de manera que se puedan medir los objetivos de aprendizaje, y la cual deberá ser entregada por el formador.

8. ENFOQUE PEDAGÓGICO

La generación de conocimiento y de los procesos de aprendizaje puede ser entendida a partir de diversas posturas, lo que implica que existen diferentes enfoques pedagógicos vinculados al hecho de aprender, como son:

8.1 Conductismo

El conductismo es considerado como una de las corrientes psicológicas cercanas al estudio de la conducta observable. Dentro de la línea del conductismo se puede encontrar las siguientes premisas, las cuales podrán ser contempladas a la hora de generar esquemas de formación y que permiten la eventual adherencia del conocimiento y los espacios de aprendizaje:

- **Economía de fichas:** Estrategia utilizada para incentivar un comportamiento en particular, a través de patrones o incentivos como el reconocimiento que permitan adoptar las conductas que se requieren incentivar en los estudiantes. Se concluye que la

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 16 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

economía de fichas va orientada a aumentar los intereses en tareas particulares en las cuales no se encuentre afinidad.

- Premios e incentivos (reforzadores sociales y primarios) para motivar a las personas a participar en procesos de formación. Los espacios virtuales han adoptado tendencias como la gamificación, o de entrega de incentivos que retroalimentan lo que hacemos y fomentan el interés. En espacios presenciales, los diplomas, distintivos y notas de exámenes, son ejemplos del uso de reforzadores para motivar el aprendizaje.

Se concluye que parte de las actividades realizadas a lo largo del desarrollo de los planes institucionales, y como parte de las estrategias implementadas es el poder generar esquemas de reconocimiento (emocional), permite que los niveles de acercamiento a los esquemas de capacitación sean mucho más altos. (*Teorías y Métodos Conductismo y Enfoque Cognitivo. Fundación Universitaria del Área Andina. Bogotá, septiembre de 2018*).

8.2 Constructivismo y los aprendizajes significativos:

La principal premisa del constructivismo es que los individuos construyen activamente la realidad. El constructivismo se pregunta sobre la forma como los seres humanos construyen el conocimiento desde las posibilidades biológicas de su sistema nervioso y como en un entorno de aprendizaje se genera el conocimiento. El constructivismo plantea tres premisas fundamentales:

- El alumno es el responsable último de su propio proceso de aprendizaje – considera que este es un papel fundamental e intransferible, el alumno es él es el que propicia los contextos para la generación y apropiación del conocimiento, en esta construcción contempla lo que lee, lo que ve y lo que recibe del formador.
- La actividad mental constructiva del alumno se aplica a contenidos donde ya posee un grado alto de elaboración, desencadenado de las interacciones sociales realizadas.
- La actividad constructiva del alumno que aplica a unos contenidos de aprendizaje preexistente condiciona el papel que está llamado a desempeñar el facilitador, donde a través de las interacciones sociales ayudara a que los conocimientos del alumno sean mucho mayores enriqueciendo así sus saberes culturales. (*El constructivismo como teoría y método de enseñanza. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2015*)

8.3 Construccinismo social:

Esta vertiente, ligada al constructivismo, considera el aprendizaje también como una construcción, pero hace especial énfasis en las interacciones sociales y el contexto histórico como fuente de construcción del conocimiento, dichas construcciones se dan manera mutua, tanto los problemas como las soluciones. Se hace especial énfasis en cómo los dispositivos culturales y las interacciones con otros promueven el aprendizaje. Las metodologías derivadas de esta vertiente parten del aprendizaje colaborativo, las verdades universales, códigos culturales, los discursos, conversaciones y los contextos. (*Socio construccionismo y cultura Relaciones, Lenguaje y Construcción Cultural, 2002*).

Los enfoques asociados a las diferentes interacciones sociales o construcciones que se dan a través de códigos universales y culturales, son de gran aporte para lo propuesto en la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación, realizado por la Función Pública en marzo 2020,

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 17 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

los Ejes temáticos priorizados para el desarrollo y profesionalización del servidor público de ajuste progresivo (2020 a 2030), fueron modificados en la nueva versión a cuatro ejes temáticos:

- Gestión del Conocimiento y la Innovación
- Creación de Valor Público
- Transformación Digital
- Probidad y Ética de lo Público.

Todo aprendizaje se propone situado, y por tanto es particularmente recomendable para desarrollar procesos de:

- Gestión del conflicto y educación para la paz
- Innovación
- Pensamiento crítico
- Identidad
- Cambio organizacional
- Cursos en modalidad virtual en los que se busque aprendizajes colaborativos

Se concluye que los líneas o enfoques psicológicos expuestos permiten incentivar el desarrollo de aprendizajes, al igual que su interiorización rápida y adecuada. Las construcciones sociales y los contextos permitan apalancar la transferencia de conocimiento a través de las realidades elaboradas por los estudiantes a diario, tanto en sus contextos laborales como en los contenidos evaluados desde los procesos formativos desarrollados en el distrito.

9. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2022

Caracterización de la Población

Los instrumentos para establecer las necesidades de capacitación, están dirigidos a todos los funcionarios y colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, de los diferentes niveles jerárquicos, tipo de vinculación, perfil, área misional y de gestión y unidad de servicios de salud.

Metodología

Se utiliza una metodología de tipo investigativa, usando técnicas de tipo cuantitativa y cualitativa.

Instrumento de Recolección de datos

Diseñado por la entidad: Encuesta virtual a través de los diferentes cursos ofertados en plataforma Moodle Quirón de la entidad. Formato de identificación de necesidades de capacitación.

- **Formulario virtual o físico:** Recolección de información y datos por medio de encuesta de pregunta cerrada.
- **Base de datos encuesta:** consolidado de respuesta del formulario virtual, organizado según los ejes temáticos de asociación.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 18 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

Insumos Utilizados

A continuación, se detallan los insumos utilizados para la ejecución y realización de Plan Instruccional de capacitación (PIC):

Procesos y procedimientos: “Desde el área de desarrollo y bienestar se entrega formato de identificación de necesidades el cual aportará a la construcción del Plan Institucional de Capacitación (PIC). El formato de identificación se entregará a más tarde el 02 de enero del año que inicia. Los Gerentes / directores/ jefes y/o líderes de proceso deben reportar anualmente las necesidades de capacitación identificadas en sus empleados mediante el formato “Formato identificación de necesidades de capacitación”. Se deberá tener en cuenta que solo se agregarán al formato de identificación de necesidades aquellos procesos formativos que superen 1 hora de duración, los cuales serán considerados como capacitaciones”. (*Instructivo capacitación y desarrollo Subred Integrada de Servicios de Salud Norte, 2021*)

Consolidación identificación de necesidades (competencias, desempeño o clima organizacional):

Desarrollo y Bienestar consolida la información enviada anualmente por cualquiera de las fuentes relacionadas, con el fin de que se prioricen las capacitaciones que se realizarán durante el año en curso, esta priorización debe realizarse en el primer mes del año. Se deberán categorizar de acuerdo a los ejes temáticos y ejes de acreditación según se mencionan a continuación:

- ✓ **Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación**
- ✓ **Eje 2. Creación de valor público**
- ✓ **Eje 3. Transformación digital**
- ✓ **Eje 4. Probidad y ética de lo público**

Encuesta virtual Moodle Quirón: Se establece encuesta virtual en la plataforma Moodle, donde se tiene como objetivo evaluar la percepción y nivel de conocimiento adquirido, adicional se reflejan los intereses asociados a capacitación de los funcionarios y colaboradores de la institución.

- ✓ ¿Acepto la política de tratamiento de datos?
- ✓ ¿Cuál considera usted que fue el nivel de conocimiento que adquirió con los contenidos de la capacitación?
- ✓ ¿En qué nivel califica la claridad con que fueron presentados los temas del curso?
- ✓ ¿En qué nivel considera que las actividades propuestas en el curso, le ayudaron a comprender mejor los contenidos del curso?
- ✓ Califique los contenidos de la capacitación, según el nivel de aporte a las funciones o actividades que actualmente desarrolla
- ✓ ¿Cuáles son las necesidades de capacitación identificadas por usted para el desarrollo de sus actividades?
- ✓ ¿Qué tipo de modalidad de capacitación

Análisis de Resultados

¿Cómo procesó la Información?

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 19 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

Para el análisis de la información se hizo consolidado de las respuestas a la encuesta virtual disponible en cada uno de los cursos de la plataforma Moodle Quirón de la entidad, segregando por grupos de temáticas según los objetivos de la capacitación; se realizó además la revisión de los diferentes insumos con lo que cuenta la entidad y que permiten identificar los aspectos a fortalecer en el talento humano para la prestación de servicios de calidad, acordes con la plataforma estratégica del Subred Integrada de Salud Norte E.S.E.

Principales Resultados Obtenidos

Encuesta virtual Moodle Quirón

En total se obtuvieron **11078** respuestas en los 212 cursos publicados durante el 2021; los funcionarios y colaboradores de prestación de servicios, tenían la posibilidad de señalar uno o varios de los siguientes ejes temáticos:

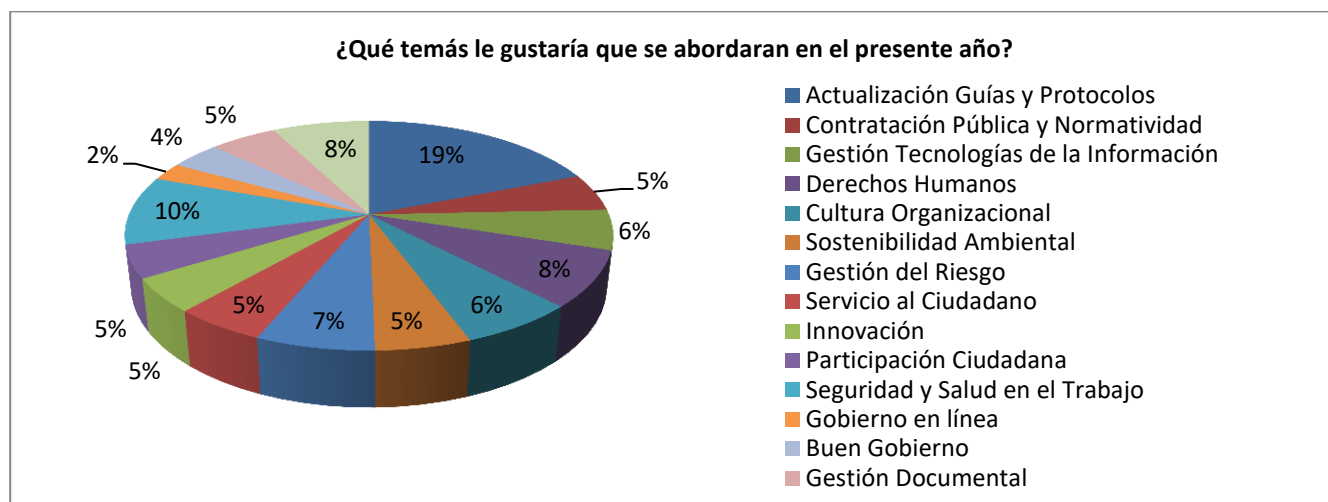
Tabla 3. Necesidades de capacitación – Encuestas Moodle Quirón

Opciones	Respuestas	Porcentaje
Actualización Guías y Protocolos	2.104	19,0%
Contratación Pública y Normatividad	588	5,31%
Gestión Tecnologías de la Información	625	5,64%
Derechos Humanos	872	7,87%
Cultura Organizacional	723	6,53%
Sostenibilidad Ambiental	590	5,33%
Gestión del Riesgo	736	6,64%
Servicio al Ciudadano	572	5,16%
Innovación	527	4,76%
Participación Ciudadana	509	4,59%
Seguridad y Salud en el Trabajo	1.076	9,71%
Gobierno en línea	282	2,55%
Buen Gobierno	440	3,97%
Gestión Documental	584	5,27%
Idiomas	850	7,67%
Total	11.078	100,00%

Nota: Tomado de la Encuesta de satisfacción de necesidades 2021.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 20 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

Figura 2. Necesidades de capacitación – Encuestas Moodle Quirón



Nota: Tomado de la Encuesta de satisfacción de necesidades 2021.

A continuación, se detallan los datos demográficos asociados a la identificación de necesidades detectadas en la encuesta de satisfacción del 2021.

Tabla 4. Necesidades de capacitación por genero

Genero	Total Respuestas	Distribución Genero
Hombre	829	22%
Mujer	3024	78%
Total general	3853	100%

Figura 4. Necesidades de capacitación por genero

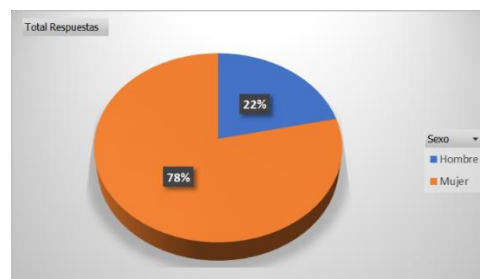
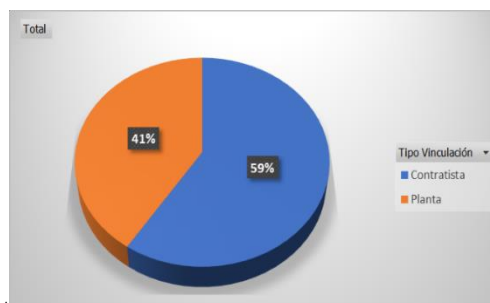


Tabla 5. Necesidades de capacitación Por tipo de vinculación

Tipo de Vinculación	Total	Vinculación
Contratista	2.279	59%
Planta	1.574	41%
Total general	3.853	100%

Figura 5 Necesidades de capacitación por por tipo de vinculación

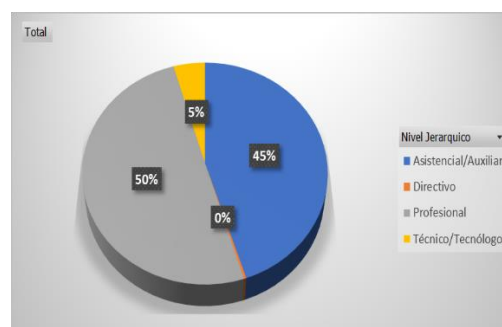


	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 21 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

Tabla 6. Necesidades de capacitación por nivel jerárquico

Nivel Jerárquico	Total	Nivel Jerárquico
Asistencial/Auxiliar	1.735	45%
Directivo	11	0,3%
Profesional	1.932	50%
Técnico/Tecnólogo	175	5%
Total general	3.853	100%

Figura 6 Necesidades de capacitación por por nivel jerárquico



Formato de identificación de necesidades

Se obtiene un total de 37 respuestas en solicitud transmitida a jefes, líderes, referentes y directores de proceso, relacionadas con los temas de mayor interés e impacto en la ejecución de sus procesos. Adicional se contempla la manifestación de las directivas de enfatizar el desarrollo de competencias blandas que permitan afianzar las relaciones humanas propias de ambientes organizacionales.

Tabla 7. Necesidades de capacitación – jefes y/o referentes

N°	TEMA	EJE TEMATICO
1	Operación, funcionamiento, mantenimiento en el los equipos industriales	EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación
2	Investigaciones epidemiológicas de campo COVID	
3	Seguridad y Salud en el Trabajo	
4	Comunicación asertiva y liderazgo	EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación EJE 2: Creación de Valor Público EJE 3: Transformación Digital EJE 4. Probidad y Ética de lo Público
5	Manejo del dolor	
6	Manejo del Duelo	
7	Soporte Vital Básico	
8	Visión Estratégica	
9	Orientación a resultados	
10	Orientación al usuario y al ciudadano	
11	Compromiso con la organización	
12	Trabajo en equipo	
13	Adaptación al cambio	
14	Negociación	
15	Comunicación	
16	Liderazgo Efectivo	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 22 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

17	Planeación	
18	Toma decisiones	
19	Gestión del Desarrollo de personas	
20	Pensamiento Sistémico	
21	Resolución de conflictos	
22	sistema de seguridad y salud en el trabajo (riesgos psicosociales - uso adecuado de elementos de protección personal	EJE 4. Probidad y Ética de lo Público
23	Manual de Bioseguridad-Lavado de manos	
24	Fortalecimiento de capacidades en herramientas virtuales y tecnológicas para el uso de plataformas informáticas para procesos de formación.	
25	Cuidado lesiones de piel	
26	Planeación Estratégica	
27	Atracción y Selección	
28	Nómina y Compensación	
29	Desarrollo y Bienestar	
30	Situaciones Administrativas	
31	Manejo de estrés y efectos de la salud mental por aislamiento	EJE 4. Probidad y Ética de lo Público EJE 2: Creación de Valor Público
32	Estrategias IAMI y AEIPI	
33	Normatividad en actividades de protección específica y detección temprana enfermedades huérfanas	
34	PAI (*clasificación de vacunas, vías de administración, esquema nacional de vacunación, cadena de frio, vacunación COVID y eventos pos-vacunales)	
35	Efectos de enfermedades que resurgieron como efecto de la pandemia: tuberculosis, tuberculosis multirresistentes	
36	Procesos de referencia y contra referencia (traslados de pacientes - ambulancias)	
37	Manejo y clasificación de residuos. Decreto 4714 de 2005,	

Dentro de la identificación realizada y dirigida a los referentes, jefe, líderes o directores se incluyen aquellas necesidades asociadas a competencias de laborales y técnicas. Adicional se contemplan las formaciones enmarcadas en la resolución 3100, entre las cuales se encuentran los siguientes temas:

- Manejo del duelo.
- Manejo del dolor
- Atención a víctimas de violencia sexual
- Atención a víctimas de ataque con agentes químicos
- Soporte vital básico

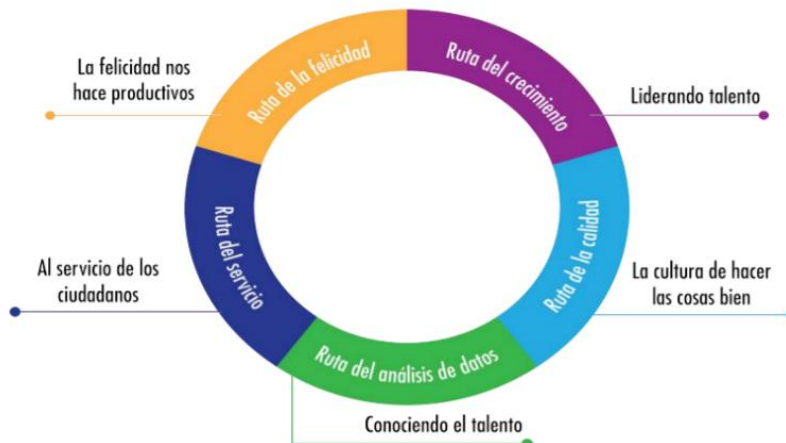
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 23 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

- Soporte Vital Avanzado
- Toma de muestras

Rutas de creación de valor

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear todas estas Rutas de valor que generen un proceso estructurado eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Figura 2. Rutas de creación de valor – Función Pública.



Nota: Tomado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gerentes/Modulo2/pdf/Presentacion%20GETH.pdf>

Desde la Función Pública se plantea la dirección de las rutas valor con el fin de contribuir desde el Plan Institucional de Capacitación a la implementación y trazabilidad de estas, de esta manera dar cumplimiento a los criterios establecidos en MIPG y contribuir al desarrollo de capacidades y habilidades para los servidores públicos, permitiendo a su vez abarcar los ítems establecidos dentro de las diferentes rutas. Para el 2022, se plantean temáticas asociadas al desarrollo de competencias técnicas y humanas abarcando así las siguientes rutas de valor:

- ✓ Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos
- ✓ Ruta de la Crecimiento: Liderando Talento
- ✓ Ruta del servicio: Implementar una cultura basada en el servicio
- ✓ Ruta de la Calidad: La cultura de hacer siempre las cosas bien
- ✓ Ruta de análisis de datos: Conociendo el Talento

Para el 2022 se propone discriminar y categorizar en el 2022 - I las diversas capacitaciones asociadas a las rutas de valor, generando un análisis de datos a través de los métodos evaluativos, con el fin de detectar el cubrimiento asociado cada una de las rutas, identificando tanto los intereses de los servidores como el cubrimiento de la institución.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 24 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

10. EJECUCIÓN

Se establece un cronograma a mensual donde se especifica los procesos formaticos a desarrollar para la institución.

Presupuesto

El presupuesto definido para este PIC conforme a la disponibilidad presupuestal del Plan Anual de Adquisiciones.

Indicadores

Tabla 8. Indicadores de Gestión

Tipo Indicador	Nombre Indicador	Objetivo	Fórmula
Ejecución PIC	Indicador de cumplimiento (IC)	Determinar el porcentaje de cumplimiento y avance en el plan decapacitación	IC=Número de actividades decapacitación desarrolladas/número de actividades de capacitación programadas en el PIC*100
Cobertura PIC	Indicador de Cobertura General(ICG)	Determinar el porcentaje de colaboradores que ingresan a la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., los cuales realizan el curso virtual de inducción, con el fin de conocer, facilitar y fortalecer su reconocimiento y apropiación de laplataforma estratégica, procesos, ydemás programas Institucionales.	ICG = Número de personas capacitadas/Número total depersonas convocada*100
Eficacia PIC	Indicador de eficacia	Determina el porcentaje de conocimiento adquirido por parte del colaborador	IE = Numero de preguntas aprobadas/ Número total de preguntas.
Satisfacción PIC	Indicador de satisfacción	Determinar el nivel de satisfacción de los funcionarios con el PIC	NS = Porcentaje de calificación: a. Bajo b. Medio c. Alto d. Muy Alto

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 25 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

Mecanismos de Socialización del PIC y del Plan de Acción

1. Publicación del Plan Institucional de Capacitación PIC en los medios digitales de la entidad en articulación con la oficina de Comunicaciones, página de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, Boletín Noticias al Día.
2. Socialización mediante la Plataforma de Capacitación Moodle Quirón.
3. Envío de información a Directivos y Líderes para divulgación a sus equipos de trabajo.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 26 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

11. Cronograma

Tabla 9. Cronograma PIC 2022.

EJE TEMÁTICO	CLASIFICACION	TEMA	MODALIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	De Gestión	Operación, funcionamiento, mantenimiento en el los equipos tipo industrial.	BLearning: Modalidad de aprendizaje con unas horas presenciales y otras virtuales.												
	De Gestión	Investigaciones epidemiológicas de campo COVID	Virtual: Modalidad de aprendizaje que se realiza a través de herramientas tecnológicas, en un medio virtual												
	De Gestión	Derechos Humanos	Virtual: Modalidad de aprendizaje que se realiza a través de herramientas tecnológicas, en un medio virtual												
	De Gestión	Innovación	Virtual: Modalidad de aprendizaje que se realiza a través de herramientas tecnológicas, en un medio virtual												
EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación EJE 2: Creación de Valor Público EJE 3: Transformación Digital EJE 4: Probidad y Ética de lo Público	De Gestión y Misional	Seguridad y Salud en el Trabajo	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.												
	De Gestión y Misional	Comunicación asertiva y liderazgo	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.												
	De Gestión y Misional	PIGA	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.												
	De Gestión y Misional	Atención a Víctimas de ataques con agentes químicos	Virtual: Modalidad de aprendizaje que se realiza a través de herramientas tecnológicas, en un medio virtual												

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 28 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

	De Gestión y Misional	Negociación	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.															
	De Gestión y Misional	Comunicación	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.															
	De Gestión y Misional	Liderazgo Efectivo	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.															
	De Gestión y Misional	Planeación	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.															
	De Gestión y Misional	Toma decisiones	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.															
	De Gestión y Misional	Gestión del Desarrollo de personas	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.															
	De Gestión y Misional	Pensamiento Sistémico	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.															
	De Gestión y Misional	Resolución de conflictos	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.															
EJE 2: Creación de Valor Público EJE 4: Probidad y Ética de lo Público	De Gestión y Misional	Manejo de estrés y efectos de la salud mental por aislamiento	Virtual: Modalidad de aprendizaje que se realiza a través de herramientas tecnológicas, en un medio virtual															
	De Gestión y Misional	Estrategias IAMI y AEIPI	Virtual: Modalidad de aprendizaje que se realiza a través de herramientas tecnológicas, en un medio virtual															

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 31 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

Misional	Manual de Bioseguridad-Lavado de manos	Virtual: Modalidad de aprendizaje que se realiza a través de herramientas tecnológicas, en un medio virtual																	
Misional	Fortalecimiento de capacidades en herramientas virtuales y tecnológicas para el uso de plataformas informáticas para procesos de formación.	Virtual: Modalidad de aprendizaje que se realiza a través de herramientas tecnológicas, en un medio virtual																	
Misional	Cuidado lesiones de piel	Virtual: Modalidad de aprendizaje que se realiza a través de herramientas tecnológicas, en un medio virtual																	
Misional	Actualización Guías y Protocolos	Virtual: Modalidad de aprendizaje que se realiza a través de herramientas tecnológicas, en un medio virtual																	
Misional	Contratación Pública y Normatividad	Virtual: Modalidad de aprendizaje que se realiza a través de herramientas tecnológicas, en un medio virtual																	
Misional	Planeación Estratégica	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.																	
Misional	Atracción y Selección	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.																	
Misional	Nómina y Compensación	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.																	
Misional	Desarrollo y Bienestar	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.																	
Misional	Situaciones Administrativas	Presencial: Cuando la práctica de aprendizaje se da en tiempo real.																	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	CÓDIGO: AP-TH-PL-01-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 32 DE 32
		FECHA: 03/02/2022

L DOCUMENTO			
Versión	Fecha	Descripción de la modificación	Elaborado por:
1	30/11/2018	Creación	Nombre: Ricardo Castillo Torres Cargo: Profesional Universitario
2	31/01/2018	Se actualiza vigencia 2019	Nombre: José Gutiérrez Reina Cargo: Profesional Universitario
3	27/01/2020	Se actualiza vigencia 2020	Nombre: Ricardo Castillo Torres Cargo: Profesional Universitario
4	29/01/2021	Se actualiza vigencia 2021	Nombre: José Emigdio Gutiérrez Reina - Lyda Virviescas Galvis Cargo: Profesionales Universitarios
5	31/01/2022	Se actualiza vigencia 2022	Nombre: Jennyfer Carolina Centeno Sánchez Cargo: Profesionales Especializado
6	03/02/2022	Se ajusta contenido vigencia 2022	Nombre: Jennyfer Carolina Centeno Sánchez Cargo: Profesionales Especializado

Revisado por:	Aval Oficina de Calidad:	Aval de Gestión Documental:	Aprobó:
Nombre: Cindy Johanna Ariza Ahumada	Nombre: Jessica del Socorro Lozano Murillo	Nombre: Martha Ligia Castillo Díaz	Nombre: Jaime Humberto García Hurtado
Cargo: Director Operativo - Gestión del Talento Humano	Cargo: Jefe Oficina de Calidad	Cargo: Líder Gestión Documental	Cargo: Gerente
ORIGINAL FIRMADO			