 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL15</b>	Versión: 7
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024</b>	Página 1 de 19


## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024 HOSPITAL SAN JUAN BAUTSITA ESE

### CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
01	27/07/2018	Todas aprobación inicial
02	28/01/2019	Actualización vigencia 2019
03	23/01/2020	Actualización vigencia 2020
04	28/01/2021	Revisión y actualización general del documento vigencia 2021
05	20/01/2022	Revisión y actualización general del documento vigencia 2023
06	11/01/2023	Revisión y actualización general del documento vigencia 2023
07	25/01/2024	Revisión y actualización general del documento vigencia 2024

<b>Elaboró:</b> Líder Proceso Gestión Talento Humano	<b>Actualizó:</b> Líder Proceso Gestión Talento Humano	<b>Revisó:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño	<b>Aprobó:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño
<b>Cargo:</b>	<b>Cargo:</b> Líder Proceso Gestión Talento Humano	<b>Cargo:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño	<b>Cargo:</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño
<b>Fecha:</b> 10/04/2018	<b>Fecha:</b> 24/01/2024	<b>Fecha:</b> 25/01/2024	<b>Fecha:</b> 25/01/2024


Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL15</b>	Versión: 7
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024</b>	Página 2 de 19

## CONTENIDO

INTRODUCCION .....	3
1. MARCO NORMATIVO.....	4
2. OBJETIVOS .....	5
3. POLITICA DE CAPACITACION .....	5
4. ALCANCE .....	5
5. DEFINICIONES.....	5
6. CRITERIOS Y CONDICIONES PARA ACCEDER AL PLAN DE CAPACITACIONES.....	6
7. EJES TEMATICOS.....	7
7.1. Gestión del Conocimiento y la innovación.....	8
7.2. Creación de valor público.....	9
7.3. Transformación digital.....	10
7.4. Probidad y ética de lo público .....	11
8. FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES DE LA E.S.E. ....	13
8.1. Fases del Plan Institucional de Capacitaciones PIC .....	13
8.1.1. Diagnóstico de necesidades de capacitación.....	14
8.1.2. Puesta en marcha y seguimiento.....	14
8.1.3. Indicador y Evaluación .....	15
8.2. Red Institucional de Capacitación.....	16
8.3. Cronograma.....	16
8.4. Recursos destinados para la ejecución del plan .....	16
9. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS.....	16
10. PROGRAMA DE INDUCCION.....	17
11. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN.....	18

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	<b>PE-PE-MIPG-PL15</b>	Versión: 7
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024</b>	Página 3 de 19

## INTRODUCCION

El Hospital San Juan Bautista propende por la eficiencia en su gestión institucional con el fin de adaptarse a las nuevas dinámicas y demanda de servicios de la población. Por ello incluye dentro de su planeación, diferentes estrategias centradas en la atención al ciudadano, entre las cuales se encuentra el desarrollo de capacidades de los servidores públicos para la prestación de bienes y servicios. En consecuencia, se definen procesos de capacitación que están orientados a desarrollar y potencializar al talento humano del Hospital, sustentado en el ordenamiento legal que rige al sector público en el marco de las garantías de las relaciones laborales.

El Plan de Capacitaciones PIC corresponde a un conjunto de acciones de capacitación y formación, durante un periodo de tiempo basado en objetivos específicos, para facilitar el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública. De igual manera se busca fomentar una cultura Organizacional que permita cumplir con los requisitos de habilitación y estándares de acreditación como meta futura de la Institución.


Para la ejecución del plan en mención se tiene en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y en particular los del hospital San Juan Bautista ESE. De esta manera, la elaboración de presente plan Institucional de Capacitaciones para los funcionarios del Hospital San Juan Bautista E.S.E. tuvo como fuente los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, documento desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del cual se incluyó las necesidades de capacitación propias de cada dependencia de esta entidad y que apuntan al fortalecimiento de los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos del Hospital.

Este plan Reúne estrategias pedagógicas de formación, seminarios y talleres que se integran a los servicios y su desarrollo se hará con apoyo de entidades públicas y privadas, así como de facilitadores internos de la institución. Se realizó de manera participativa, ya que está elaborado a partir de:

- Aplicación de encuesta mediante formulario web para identificar las necesidades de capacitación de los servidores públicos.
- Necesidades de capacitación identificadas por los líderes de procesos de las diferentes áreas de la Entidad.
- Necesidades identificadas por los procesos de evaluación y control y plan anticorrupción.

Cabe aclarar, que este plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.


Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

 <p>E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	<b>PE-PE-MIPG-PL15</b>	Versión: 7
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024</b>	Página 4 de 19

## 1. MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	TEMA
Decreto 2400/1968	La Comisión de estudios, bien sea en el interior o exterior del país, es una forma mediante la cual la administración satisface el derecho de los empleados públicos, legalmente consagrado, de recibir capacitación adecuada tanto para el mejor desempeño de las funciones como para participar en los concursos que le permitan obtener promociones dentro del servicio. En armonía con lo anterior, a la administración pública obliga, por su parte, a determinar las necesidades de capacitación, a formular los programas correspondientes, a incluir en sus proyectos de presupuesto los recursos necesarios para su funcionamiento, y a determinar a su vez los empleados que merezcan ese estímulo. (art. 38)
Constitución Política de Colombia 1991	Principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores, garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento (art. 53)
Ley 30 de diciembre 28/1992	Por el cual se organiza el Servicio Público de la Educación Superior. Reglamentado por el Decreto 1229 de 1993 - Reglamentado por el Decreto 1403 de 1993.
Ley 115 de febrero 8 /1994	Por la cual se expide la Ley General de Educación
Ley 190 de junio 6/1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública. Todas las entidades públicas tendrán un programa de Inducción para el personal que ingrese a la entidad y uno de actualización cada dos años (art. 64)
Decreto 1050 / 1997	Por medio de los cuales se reglamenta las Comisiones de Estudios, para los servidores públicos
<b>Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998</b>	<b>Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.</b>
Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34 numeral 40	Los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. (Ley derogada a partir del 29 de marzo de 2022, por el Artículo 265 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el Artículo 73 de la Ley 2094 de 2021, salvo el Artículo 30 que continúa vigente hasta el del 28 de diciembre de 2023)
Ley 909 de septiembre 23/2004	Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Ley 1164 de octubre 3/2007	Por el cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud (art. 30, 31)
Ley 1438 de Enero 19/2011	Por medio de la cual se reforma el Sistema de seguridad Social y se dictan otras disposiciones (art. 101)
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos, incluye las orientaciones de la capacitación por competencias y la gestión de la capacitación bajo el enfoque de Aprendizaje en equipo y deroga el Decreto 682 del 16 de abril de 2001
Decreto Ley 894 de mayo 28/2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera. (art 1)
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Resolución 104 de 2020	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	<b>PE-PE-MIPG-PL15</b>	Versión: 7
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024</b>	Página 5 de 19

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias laborales y comportamentales, mediante capacitaciones internas y externas, con el fin de motivar y sensibilizar a los servidores públicos del Hospital San Juan Bautista, en un marco de vocación al servicio público, trato humanizado y armonía con los principios de la función pública, para el efectivo cumplimiento de metas institucionales.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Impartir el conocimiento requerido por los servidores, de acuerdo con las necesidades de capacitación identificadas, cronograma establecido y recursos asignados.
- Generar planes de mejoramiento a que haya lugar relacionados con las competencias de los servidores públicos durante el desarrollo de funciones en los puestos de trabajo y en las mismas capacitaciones.
- Realizar seguimiento al Plan Institucional de Capacitaciones para evaluar la eficiencia y eficacia de este.

## 3. POLITICA DE CAPACITACION

Los programas de Formación y Capacitación del Hospital San Juan Bautista deben contribuir al mejoramiento institucional y el fortalecimiento de las competencias laborales, conocimientos y habilidades de los funcionarios, buscando desarrollar procesos de formación y capacitación que consulten las necesidades reales de la Entidad para el buen cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

## 4. ALCANCE


El componente de capacitación inicia con el diagnóstico de necesidades de capacitación de cada dependencia y/o procesos y finaliza con la evaluación de indicadores establecidos. Aplica a todos los procesos de la Entidad, dentro de los cuales están las áreas asistenciales y Administrativas o de Apoyo.

## 5. DEFINICIONES

**Aprendizaje:** es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la practica o de alguna otra forma de experiencia (guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación).

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

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	<b>PE-PE-MIPG-PL15</b>	Versión: 7
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024</b>	Página 6 de 19

**Competencia:** “Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2016 – Dpto. Función Pública).

**Competencias laborales:** las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. (guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación)

**Educación Formal:** Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

**Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Conocida también como Educación No formal, está relacionada con la formación permanente, personal social y cultural que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 –Decreto 2888/2007).

**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)


**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)

**Gestión del conocimiento y la innovación:** implica administrar el conocimiento tácito (intangibles) y explícito (tangibles) en las entidades para mejorar los productos y servicios que ofrece, los resultados de gestión y el fortalecimiento de la capacidad y el desempeño institucional (Función Pública, 2020, p. 11).

**Formación y capacitación para la creación de valor público:** Diseño de procesos de capacitación enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento para la creación de valor, especialmente cuando se refiere al comportamiento y capacidades de las personas, es decir, las competencias laborales que deben definirse en todo sistema de empleo (Función Pública, Esap 2017)

## 6. CRITERIOS Y CONDICIONES PARA ACCEDER AL PLAN DE CAPACITACIONES

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	<b>PE-PE-MIPG-PL15</b>	Versión: 7
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024</b>	Página 7 de 19

De acuerdo con la Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, ya que establece que todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados. Así mismo, es importante precisar que en el caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa.

Los contratistas por prestación de servicios, considerados como “colaboradores” de la administración (no son servidores públicos, puesto que son personas naturales que prestan un servicio o desarrollan una actividad específica derivada de un objeto contractual), mediante Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública, pueden ser incluidos en los programas de inducción y reinducción que oferta el Hospital, y ello no limita su participación para la oferta pública que se genere de entidades como la ESAP, el SENA o las entidades públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía.

El Decreto ley 1567 de 1998 estableció en su artículo 4° la definición de la capacitación como “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 (...)”. Por esto, se hace claridad que la educación formal en la que se incluye la educación superior, **no se contempla** en el presente Plan de Capacitaciones, la educación formal solo puede ser contemplada en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

El desarrollo de las capacitaciones puede ser dentro o fuera del Hospital y se puede hacer uso de las tecnologías de la información y comunicación (herramientas virtuales) para facilitar la participación de un mayor número de servidores públicos.

Los servidores públicos que asistan a capacitaciones que comprometan el presupuesto, deben firmar una carta de compromiso de capacitación y ser multiplicadores de la información adquirida en la capacitación, a través de la participación en los planes y programas que el Hospital determine en cumplimiento de sus objetivos y aportando el conocimiento recibido a al área de trabajo con el objetivo de buscar mejorar la calidad en la prestación del servicio.

Para el desarrollo de capacitaciones que comprometan el presupuesto, se debe establecer previamente, para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación. La contratación se ceñirá a las normas vigentes sobre la materia.


Los jefes inmediatos y/o líderes de procesos deben facilitar a los empleados la asistencia a las capacitaciones programadas.

## 7. EJES TEMATICOS

De acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, se parte desde el enfoque de desarrollo humano en el que las personas movilizan las organizaciones, las definen y son ellas quienes finalmente se encargan de generar los bienes y servicios públicos a cargo de cada entidad, de ello se derivan un conjunto de valores, principios y conductas e incluso

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024



	<b>PE-PE-MIPG-PL15</b>	Versión: 7
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024</b>	Página 8 de 19

temáticas organizacionales públicas prioritarias para el Estado y que deben reflejarse en la gestión institucional de las entidades públicas e incluso en su cultura organizacional.

La priorización temática que se ofrece a los funcionarios del Hospital San Juan Bautista ESE., se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos planteados en este Plan y se incorporan a los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:

### 7.1. Gestión del Conocimiento y la innovación

La gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, lo que dificulta la gestión del conocimiento. Para mitigar esto el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 identificó los siguientes temas que pueden ser tenidos en cuenta para fortalecer la gestión del conocimiento y la innovación en el Hospital:

#### Dimensión “Saber”:


- Herramientas para estructurar el conocimiento
- Cultura organizacional orientada al conocimiento
- Estrategias para la generación y promoción del conocimiento
- Diversidad de canales de comunicación
- Capital intelectual
- Procesamiento de datos e información
- Innovación
- Analítica de datos
- Construcción sostenible
- Ciencias de comportamiento

#### Dimensión “Saber Hacer”:

- Administración de datos
- Administración del conocimiento
- Gestión de aprendizaje institucional
- Planificación y organización del conocimiento
- Gestión de la información
- Mecanismos para la medición del desempeño institucional
- Técnicas y métodos de investigación
- Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales
- Instrumentos estadísticos
- Big Data

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024



 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL15</b>	Versión: 7
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024</b>	Página 9 de 19

- Competitividad e innovación
- Economía naranja
- Análisis de indicadores y estadísticas territoriales
- Pensamiento de diseño
- Diseño de servicios

#### Dimensión “Saber Ser”:

- Orientación al servicio
- Cambio cultural para la experimentación e innovación
- Flexibilidad y adaptación al cambio
- Trabajo en equipo
- Gestión por resultados
- Formas de interacción
- Comunicación asertiva
- Diseño centrado en el usuario
- Gestión del cambio
- Ética en la explotación de datos

### 7.2. Creación de valor público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, **se genere satisfacción al ciudadano** y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.


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

Para contribuir a la creación de valor público, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 identificó los siguientes temas que pueden ser tenidos en cuenta por el Hospital:

#### Dimensión “Saber”:

- Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades)
- Gerencia de proyectos públicos
- Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)
- Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional
- Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano
- Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento
- Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés
- Competitividad territorial

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	<b>PE-PE-MIPG-PL15</b>	Versión: 7
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024</b>	Página 10 de 19

- Crecimiento económico y productividad
- Catastro multipropósito

**Dimensión “Saber hacer”:**

- Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control, MIPG
- Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones
- Seguridad ciudadana
- Biodiversidad y servicios eco-sistémicos
- Gestión del riesgo de desastres y cambio climático
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño
- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Esquemas asociativos territoriales
- Análisis de impacto normativo.

**Dimensión “Saber ser”:**


- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas
- Focalización del gasto social
- Lenguaje claro
- Servicio al ciudadano

**7.3. Transformación digital**

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales.

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

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	<b>PE-PE-MIPG-PL15</b>	Versión: 7
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024</b>	Página 11 de 19

La transformación digital es una prioridad para el Estado colombiano, lo cual implica que los programas de formación y capacitación en este campo se articulen y escalonen, bajo la premisa de “formar a los menos fuertes para equilibrar la modernización que el sector público”. Así las cosas, para contribuir a la transformación digital del Estado, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 identificó los siguientes temas que pueden ser tenidos en cuenta por el Hospital:

#### **Dimensión “Saber”:**

- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías
- Tecnología y sociedad
- Big Data
- Economía naranja

#### **Dimensión “Saber hacer”:**

- Automatización de procesos.
- Minimización de costos.
- Mejoramiento de la comunicación.
- Ruptura de fronteras geográficas.
- Maximización de la eficiencia.
- Incrementos sustanciales en la productividad
- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.
- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- Análisis de datos para territorios
- Seguridad digital
- Interoperabilidad.


#### **Dimensión “Saber ser”:**

- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Creatividad
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- Manejo del tiempo
- Pensamiento sistémico
- Trabajo en equipo.

### **7.4. Probidad y ética de lo público**

El entendimiento de lo que cada servidor público debe **llevar en su corazón y en su raciocinio**, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca **mejorar y proteger la identidad** (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la **ética de lo público**. La identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	<b>PE-PE-MIPG-PL15</b>	Versión: 7
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024</b>	Página 12 de 19

que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

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

Para ello, el Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030) sugiere a las entidades públicas trabajar en las siguientes capacidades blandas:

**Pensamiento Crítico y análisis:**

- Conocimiento crítico de los medios.
- Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación.
- Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.

**Empatía y Solidaridad:**

- Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia.
- Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos.
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales....

**Agencia Individual y de Coalición:**

- Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas.
- Enfatizar en la creación de ‘poder junto con otros(as)’ y no ‘poder sobre otros(as)’ en los procesos de acción colectiva.
- Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.


**Compromiso Participativo y Democrático:**

- Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades.
- Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos.
- Entendimiento de los ejemplos de ‘pequeña democracia’: aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad.
- Código de integridad.

**Estrategias de comunicación y educación:**

- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa).
- Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
- Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas.
- Comunicación asertiva.
- Lenguaje no verbal.

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	<b>PE-PE-MIPG-PL15</b>	Versión: 7
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024</b>	Página 13 de 19

- Programación neurolingüística asociada al entorno público

**Habilidades de transformación del conflicto:**

- Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales.
- Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.
- Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto.

**Practica reflexiva continua:**

- Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.), en relación con el otro.
- Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo.
- Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.
- Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.

**8. FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES DE LA E.S.E.**

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

Este plan se formula para ser ejecutado durante las vigencias 2024 a 2027, actualizando para cada año los temas de capacitación identificados como necesidades al cierre de cada vigencia y estableciendo un nuevo cronograma para cada año. De igual manera, el PIC está sujeto a modificaciones que surjan de planes de mejora y/o actualización normativa y lineamientos nacionales.


Este Plan utiliza como **insumos** los siguientes:

- Normatividad nacional aplicable.
- Plan Nacional de Formación y Capacitaciones 2020-2030
- Encuesta aplicada mediante formulario web para identificar las necesidades de capacitación de los servidores públicos.
- Necesidades de capacitación identificadas por los líderes de procesos de las diferentes áreas de la Entidad.
- Necesidades identificadas por los procesos de evaluación y control y plan anticorrupción.

Con los anteriores insumos, se identifican las temáticas priorizadas y se consolidan clasificando los temas dentro de los cuatro [ejes temáticos](#), que permiten parametrizar conceptos en la gestión pública del Hospital (Punto 7 del presente documento).

**8.1. Fases del Plan Institucional de Capacitaciones PIC**

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL15</b>	Versión: 7
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024</b>	Página 14 de 19

En los primeros días de enero de cada año (2024 a 2027) o en su defecto en el mes de diciembre del año anterior, el Hospital San Juan Bautista debe realizar las actividades contempladas en las siguientes fases:

### 8.1.1. Diagnóstico de necesidades de capacitación

En esta fase se realiza la identificación de los temas que se deben priorizar a partir de necesidades detectadas para mejorar el desempeño de los servidores públicos y agregar valor a los procesos institucionales. Las actividades para implementar en esta fase son:

No	Actividades	Responsable
1	Aplicar encuesta mediante formularios en línea, que permita identificar las necesidades de capacitación.	Talento Humano
2	Tabular y analizar encuesta aplicada, para determinar las necesidades de capacitación.	Talento Humano
3	Identificar las necesidades de capacitación que se requieran para sus equipos de trabajo y enviarlas al área de talento humano para la consolidación.	Líderes de procesos
4	Revisar las Políticas impartidas sobre de Capacitación por parte del Gobierno Nacional y realizar ajustes al PIC si hay lugar a ello.	Talento Humano
5	Consolidar y priorizar temas para capacitación y establecer el cronograma para los años 2024, 2025, 2026 y 2027	Talento Humano

Como producto de esta fase, se debe elaborar: a) un informe del diagnóstico que incluya los resultados de cada una de las actividades realizadas, b) cronograma de capacitaciones de cada año, en este se consolida la información recopilada en esta fase y se debe plasmar en una matriz que contemple los siguientes aspectos:

- Área que lo formula
- Temas de capacitación
- Población objetivo – “Dirigido a:”
- Competencia asociada
- Eje temático asociado
- Capacitador
- Meses programados

Ejemplo:




#### CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES PIC 202X CONSOLIDADO DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

N°	AREA	TEMAS DE CAPACITACION PRIORIZADOS	DIRIGIDO A	COMPETENCIA ASOCIADA	EJE TEMATICO	CAPACITADOR	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	Asistencial	Reporte de dato crítico	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación							X						
2	Asistencial	Violencia sexual	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación							X						
3	Asistencial	Administración de medicamentos	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación							X						

### 8.1.2. Puesta en marcha y seguimiento

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024



 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL15</b>	Versión: 7
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024</b>	Página 15 de 19

En esta fase, se inician las capacitaciones y se realiza el respectivo seguimiento para cada año del periodo 2024 a 2027.

No	Actividades	Responsable
1	Aprobar el cronograma de capacitaciones	Comité Institucional de Gestión y Desempleo
2	Difundir del cronograma de capacitaciones	Talento humano y Sistemas
3	Impartir las capacitaciones internas programadas, cumpliendo con el cronograma establecido.	Líderes de procesos
4	Gestionar con la red institucional de formación, la formación no formal e informal para servidores públicos, con entidades públicas y/o privadas	Talento humano
5	Realizar seguimiento al cumplimiento, de manera trimestral	Talento humano, líderes de procesos

Una vez aprobado el cronograma, se debe iniciar los acercamientos y gestiones con la red institucional de capacitación, con el fin de ser beneficiarios de la oferta formativa de las entidades públicas que han servido de apoyo para la realización de estas.

Adicional a lo Establecido en el presente plan se contemplan capacitaciones que se articulan con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el comité de Bienestar Social e incentivos y la comisión de personal. Este último, tiene la potestad para participar de la elaboración del Plan, realizar el seguimiento y evaluación de cumplimiento y puede involucrar a los empleados cuando así lo requiera.

Como producto de esta fase, se debe llevar de manera organizada el registro de asistencia a capacitaciones y/o actas.

### 8.1.3. Indicador y Evaluación

Esta fase permite verificar el nivel de cumplimiento del Plan de capacitaciones y sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios. El indicador que se usará para evaluar el cumplimiento del PIC es:

$$\text{Indicador de Cumplimiento} = \frac{\text{Capacitaciones Ejecutadas}}{\text{Capacitaciones Programadas}} * 100$$

El indicador se calificará de acuerdo con los siguientes niveles:


Bajo: Menor a 75  
 Medio: >=75 y <90  
 Alto: >=90

De esta fase se debe generar un informe de evaluación del PIC para cada año, que incluya:

- Nivel de cumplimiento

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024



	<b>PE-PE-MIPG-PL15</b>	Versión: 7
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024</b>	Página 16 de 19

- Actividades no cumplidas
- Acciones de mejora a que haya lugar

### 8.2. Red Institucional de Capacitación

La Red Institucional de Capacitación son las instituciones públicas, que ofertan programas de formación no formal e informal en el marco de sus programas como las siguientes:

- Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-
- Escuela de Alto Gobierno
- Contaduría General de la Nación
- Gobierno en Línea
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Función Pública
- Comisión Nacional del servicio Civil
- Caja de Compensación familiar Comfatolima
- Departamento Nacional de Planeación -DNP-
- Secretaria de Salud del Tolima
- Archivo General de la Nación AGN
- EPS y ARL
- Personal experto de los proveedores de bienes y servicios
- Otras entidades públicas y privadas e instituciones de educación superior.

### 8.3. Cronograma

El grupo de Talento Humano fijará directamente con los líderes de proceso el cronograma de los temas a desarrollar, y este será actualizado para cada año.

La publicación del cronograma de las capacitaciones se realizará posterior a la aprobación de este, a través de canales digitales (página web, correos electrónicos, comunicaciones internas, entre otros)

### 8.4. Recursos destinados para la ejecución del plan


Para cada vigencia, el Hospital San Juan Bautista debe apropiar un rubro presupuestal suficiente para los planes y programas de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal. Este rubro será destinado a cubrir los gastos que se ocasionen con motivo de las capacitaciones que deban ser impartidas por otras entidades.

También se debe gestionar para cada vigencia los propios recursos físicos y talento humano y realizar la búsqueda de mecanismos de coordinación y de cooperación institucional que hagan posible utilizar con mayor eficiencia los recursos disponibles del Hospital.

## 9. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS

De acuerdo con el artículo 12 del Decreto Ley 1567 de 1998, los empleados tienen las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	<b>PE-PE-MIPG-PL15</b>	Versión: 7
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024</b>	Página 17 de 19

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar;
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad;
- Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

## 10. PROGRAMA DE INDUCCION

El programa de inducción tiene por objeto integrar a los nuevos servidores públicos a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia el HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA y debe ser incluido en el Plan Institucional de Capacitaciones.

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


“(…) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”.

Este programa se realiza cada vez que ingresa un servidor a la entidad, a través de una estrategia donde se integra a los servidores a la Entidad y los temas a tratar son:

**El Grupo de Gestión Humana** dará a conocer: la Estructura del Estado, Reseña Histórica, Portafolio de servicios, Misión y Visión, Sector Administrativo, Código de Integridad, Estructura-Organigrama Objetivos Institucionales, Nómina, Evaluación del desempeño, estructura y número de servidores, los programas de Bienestar, Programa de Capacitación, régimen salarial y prestacional.

**El Grupo de Calidad:** Dará a conocer Derechos y Deberes, Autocontrol, Control Interno, Mapa de Procesos el Sistema de Gestión Integrado, donde se tocará temas como los procesos y procedimientos Manual de calidad - Política, Direccionamiento Estratégico, Reportes de Mejoramiento y Auditorías de Calidad las políticas de atención, productos y servicios.

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	<b>PE-PE-MIPG-PL15</b>	Versión: 7
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024</b>	Página 18 de 19

**El Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Dara a conocer sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Matriz de riesgos, EPP, divulgación de la Ley 1010 de 2009 Acoso Laboral.

**El Grupo de Seguridad de Paciente:** Dara a conocer lo relacionado con Seguridad del Paciente, Política de seguridad del paciente etc.

**El Grupo de Sistemas y Comunicaciones** dará a conocer los temas del proceso y la página WEB, claves de software (cuando sea requerido), sistemas de información

**El Grupo de Gestión Documental:** dará a conocer los procesos de archivo, así como el programa de Gestión Documental.

**El Grupo de SIAU,** dar a conocer la política de humanización, atención a los grupos de valor, protocolos de servicios, productos y servicios.

Adicionalmente, el jefe del área donde el servidor desempeñará sus funciones realizará acompañamiento por un periodo de cuatro (4) meses, responsabilizándose por la inducción en el puesto de trabajo y aplicación de la política de Humanización con el tema de HOSJUBA ANFITRION, a través de las siguientes labores:

- Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar
- Orientar al servidor en temas afines con el Hospital
- Instruir sobre el Sistema de Gestión de Calidad,
- Dar a conocer la planeación de actividades anual del área
- Indicar el proceso al cual pertenece el área en el Sistema de Gestión de calidad, del Hospital San Juan Bautista (mapa de procesos, mapa de riesgos)
- Enseñar el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado, entre otras que le sean asignadas en el área.


## 11. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo el sentido de pertenencia e identidad con el Hospital.

La reinducción se impartirá a todos los servidores públicos por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II), o antes, en el momento en que se produzcan cambios institucionales y los temas a tratar son los siguientes:

1. Reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Reorientación de la misión institucional, cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Sistema de valores deseado por la organización para afianzar la formación ética.
4. Sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
5. Normas y decisiones para la prevención y supresión de la corrupción
6. Modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
7. Nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL15</b>	Versión: 7
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024</b>	Página 19 de 19

**Responsables:**

Estos temas podrán ser presentados por parte de los directivos o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la Entidad.

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024