

1. JUSTIFICACIÓN

La E.S.E. Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, apoyado en el presente plan institucional de capacitaciones busca lograr el desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias de los colaboradores que apoyan los diferentes procesos, para que trasladen su ser, saber y hacer, al óptimo desempeño en cada uno de sus quehaceres, enfocados hacia el logro de la misión, visión, objetivos y valores institucionales.

Es importante, establecer un Plan Institucional de Capacitación y Formación, basado en un modelo que permita, no sólo la adquisición de conocimientos y competencias, sino también su aplicación en el desarrollo de las actividades laborales, partiendo de sus procesos de Inducción y Reinducción.

Para lo cual se deberá realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación, a través del diligenciamiento del formato solicitud y planeación de capacitaciones y en cumplimiento de los requerimientos de la Ley 909 de 2004, así como del Decreto Ley 1567 de 1998 y demás Decretos reglamentarios, la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, atendiendo al plan de gestión estructurado por la gerencia del hospital y aprobado por la Junta Directiva, ha emprendido la tarea de implementar el programa de capacitación como una actividad sistemática, planificada y permanente, cuyo propósito general es motivar a los funcionarios al fortalecimiento de sus habilidades en busca del crecimiento personal, profesional y laboral, para el desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándolos a las exigencias cambiantes del entorno.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Gestionar distintas actividades en pro de la formación de los funcionarios, contribuyendo al fortalecimiento de sus competencias (información, conocimientos y habilidades) requeridas para la ejecución de las actividades propias del cargo y la búsqueda del crecimiento personal, profesional y laboral.

2.2. Objetivos Específicos

- Orientar al personal para la interiorización de los objetivos y el cumplimiento de la Estrategia de la Organización, planeada en el Plan de Gestión actual.
- Desarrollar acciones de Inducción, Capacitación, Reinducción y Formación necesarias para garantizar la idoneidad y competencia de los funcionarios de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra.

- Capacitar a los funcionarios en herramientas de gestión que les permitan adelantar procesos de liderazgo y apropiación de sus obligaciones, con alto sentido de pertenencia y entrega hacia la Institución.
- Incentivar a los funcionarios a tener una actitud más positiva y un mayor conocimiento de sus puestos de trabajo, revirtiendo estos aspectos en factores de desarrollo y rentabilidad para la Entidad.
- Mejorar la relación entre los funcionarios y los directivos.
- Contribuir a la formación de líderes de procesos.
- Propiciar un ambiente de constante aprendizaje, donde el centro debe ser la persona, generando un alto grado de autogestión y autocontrol, como servidores públicos.

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitaciones, está dirigido al fortalecimiento de las competencias de los colaboradores de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, trascendiendo en el desempeño de sus funciones con eficiencia y eficacia.

4. MARCO NORMATIVO:

Decreto 1567 de agosto 5/1998: “Por el cual se crean el sistema Nacional de capacitación – SIC y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 4 - “Definición de 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 complementar la 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

Ley 909 de septiembre 23/ 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades. Numeral 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes Literal e) Diseñar y administrar los

programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”

-Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación. Numeral 1. La capacitación y formación de los empleados 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. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularan los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...” Decreto 1227 de abril 21/ 2005. “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998,

Artículo 65. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Decreto 4665 de noviembre 29/ 2007. “Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias”.

-Artículo 1°. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, a que hace referencia la parte motiva de este decreto, el cual hace parte integral del presente decreto.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

-Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

-Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 65)”.

“Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que estas formulen.

-La evaluación y el seguimiento buscaran especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 67)”.

-Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos.

En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, confórmese la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004. La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento. Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red.

“Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, arto 1)”.

Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñaran y divulgaran los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por competencias.

Decreto No. 612 de 2018, por medio del cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción por parte de las entidades del estado.

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. - establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC se aborden de manera integral: Proporciona pasos,

instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

5. MARCO CONCEPTUAL

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.

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

Formación: La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano): La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende 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).

Educación Informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (ley 115 /1994).

Educación Formal: Se entiende por educación formal 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).

Plan Institucional de Capacitación PIC: Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos

específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en la E.S.E. Hospital Integrado San Juan, del Municipio de Cimitarra

6. DESARROLLO

6.1. COMPONENTES

El plan Institucional de capacitaciones está integrado por tres componentes:

Cronograma anual de capacitación: Entendido como el consolidado de solicitudes de capacitación, clasificado por áreas, relativo tanto a la educación no formal como a la formal, de acuerdo con lo establecido por la Ley 115 de 1994, Ley general de educación.

Dirigido a prolongar o complementar la educación mediante la generación de conocimientos, al desarrollo de habilidades y al cambio de actitudes; con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de lo propuesto en la Plataforma Estratégica Institucional, a la mejor prestación de los servicios, a la seguridad del paciente, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal.

Inducción: Es un procedimiento dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional y los objetivos son:

- Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la entidad, encaminado al cumplimiento del horizonte institucional.
- Familiarizar al empleado con los servicios que se prestan, con la organización y con las funciones generales de su cargo.
- Instruir al colaborador acerca de la misión y visión de la entidad, de las funciones de sus dependencias, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Informar acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos
- Crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la entidad.

De igual manera, formarán parte activa de este procedimiento de Inducción, todas las personas que ingresen a la Institución a prestar sus servicios o a realizar labores de prácticas académicas u otras actividades, con el fin de generar continuidad en los procesos **y articular todas las acciones, de acuerdo a lo establecido en el manual de inducción y reinducción de la ESE.**

Reinducción: Este procedimiento está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos, y los objetivos son:

- Enterar a los funcionarios acerca de reformas internas y/o externas, que afecten la organización y sus funciones.
- Afianzar el proceso de integración del funcionario al sistema de valores deseado por la organización.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios con respecto a la Entidad.
- Actualizar a los funcionarios acerca de las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- Informar a los funcionarios acerca de las nuevas disposiciones en materia de la administración de recursos humanos.

Los Programas de Reinducción se impartirán a todos los funcionarios, por lo menos cada año o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas que **regulan la moral administrativa de acuerdo a lo establecido en el manual de inducción y reinducción de la ESE.**

6.2. METODOLOGÍA

Las fases tenidas en cuenta para desarrollar el Plan Institucional de Capacitaciones, son las siguientes:

- Identificar las Necesidades de Capacitación.
- Consolidar la información en el plan de capacitaciones.
- Revisar la información con el fin de establecer prioridades y elaborar el cronograma de capacitaciones
- Ejecutar el cronograma del Plan de capacitaciones.
- Realizar la evaluación, control y seguimiento al Plan de capacitaciones.
- Divulgar el Plan de Capacitaciones en los Procedimientos de Inducción y Reinducción

6.3. SEGUIMIENTO A LA ASISTENCIA Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La E.S.E. Hospital Integrado San Juan del Municipio de Cimitarra, realiza un preciso control de asistencia a los cursos y evaluaciones de los mismos, por medio de los capacitadores internos o externos según sea el caso, para lo cual se tiene dispuesto el *F-TH-01. Listado de Asistencia*. Este debe ser diligenciado por cada una de las personas que asistan a la

capacitación y por aquellas que hagan parte de los procesos de réplica de esta capacitación dentro de la Institución, como cumplimiento de los compromisos adquiridos en la solicitud.

El funcionario tiene los siguientes deberes:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia y/o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para los cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas para mejorar la prestación de los servicios que ofrece la entidad.
- Servir de facilitador dentro o fuera de la entidad cuando se le requiera.
- Asistir a las jornadas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la E.S.E. Hospital Integrado San Juan del Municipio de Cimitarra.
- Cumplir con las actividades programadas, con las normas y exigencias académicas del establecimiento educativo, persona o institución que esté prestando el servicio.

Al terminar la capacitación, el funcionario tiene el deber de entregar a la Gerencia Copia del certificado de asistencia, el cual será consignado en la respectiva hoja de vida

6.4. RESPONSABLES

La Gerencia de la E.S.E. Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, control interno, y los funcionarios responsables de cada área, estarán permanentemente atentos a la ejecución de las actividades contenidas en el cronograma de capacitaciones, y las directrices emanadas del plan que se elaboró.

6.5. INDICADOR DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

- % de cumplimiento del plan de capacitaciones: $\text{Capacitaciones realizadas} / \text{total de capacitaciones realizadas} \times 100$
- % de Inducciones y entrenamiento realizados: $\text{Inducciones y entrenamientos realizados} \times 100$
- Cobertura del plan de capacitaciones: $\text{No. Funcionarios capacitados en un período} / \text{No. Total de funcionarios citados a la capacitación} \times 100$

6.6. PRESUPUESTO PROYECTADO PARA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

Dentro de cada presupuesto anual (para cada vigencia fiscal), de la E.S.E. Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, en el rubro denominado Capacitaciones se deberá destinar recursos para dar cumplimiento al plan institucional de capacitaciones de cada vigencia, teniendo en cuenta el diagnóstico de las necesidades y expectativas de los funcionarios y la normatividad vigente

Así las cosas, cada vigencia fiscal se deberá aplicar la siguiente encuesta de necesidad de capacitación, la cual deberá contener mínimo las siguientes preguntas y deberá tener un margen de medición conforme se describe en el siguiente modelo:

La determinación del tipo de capacitaciones que deben ejecutarse en la ESE, serán determinadas de acuerdo con las necesidades de los procesos y colaboradores de la institución. Es importante tener en cuenta que, por la variación en la dinámica institucional, el plan puede estar sujeto a modificaciones según las directrices institucionales, municipales, departamentales y nacionales.

6.7. CRONOGRAMA CAPACITACIONES

La programación de las capacitaciones, quedará consignada en el formato *F-TH-02. Programa de capacitaciones*, que contiene:

- Tema
- Fecha de programación
- Objetivo
- Dirigido a
- Realizada por
- Fecha de ejecución
- Total de asistentes
- Total de convocados
- % de cumplimiento

7. ANEXOS

- F-TH-01. Listado de Asistencia
- F-TH-02. Programa de capacitaciones

8. CONTROL DE CAMBIOS Y MODIFICACIONES

No	Fecha	Motivo de revisión
00	17/11/2020	Creación
01	15/02/2021	Revisión y actualización
02	28/02/2022	Revisión y actualización


ANDREA LILIANA NAVARRO QUINTERO
Gerente

Proyecto, Reviso y Elaboro: Lexius y asesoría SAS