

# **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC**

## **GESTIÓN HUMANA**

### **E.S.E. HOSPITAL CARISMA VIGENCIA 2019**

## DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

### Misión

Somos una Empresa Social del Estado del orden departamental que brinda servicios integrales y especializados de salud mental con énfasis en la farmacodependencia y conductas adictivas, comprometida con la promoción, prevención, asesoría, capacitación e investigación en el tema de las drogas, para el mejoramiento de la salud de la población colombiana, a través de un equipo humano calificado y con vocación de servicio, logrando además sostenibilidad financiera y permanencia en el mercado.

### Visión

La Empresa Social del Estado Hospital Carisma en el año 2025, será la institución líder en el ámbito local, departamental y nacional en salud mental, con énfasis en el manejo de conductas adictivas y reconocidas por la atención integral segura y humanizada de los usuarios y sus familias.

### Valores

- Compromiso
- Honestidad
- Rectitud
- Respeto
- Responsabilidad

### Principios

- El desarrollo de Antioquia es compromiso de todos
- Los dineros públicos son sagrados
- Relaciones con la comunidad abierta y clara
- El interés público prevalece sobre lo particular
- Gestión transparente
- Ejemplo como herramienta pedagógica
- Trato digno

### Objetivos institucionales

- Producir servicios de salud eficientes y efectivos.
- Prestar servicios de salud que la población requiera y que la ESE de acuerdo con sus recursos pueda desarrollar.
- Garantizar rentabilidad económica y social.
- Ofrecer servicios a precios competitivos dentro del mercado.
- Ajustarse a las necesidades y demandas del entorno.
- Garantizar los mecanismos de participación comunitaria y ciudadana establecidos por la ley y los reglamentos.

## PRESENTACIÓN

La E.S.E. Hospital Carisma, a través de sus programas de capacitación ha implementado el Programa de Capacitación vigencia 2019, con el fin de mejorar las competencias laborales y prestar un servicio eficiente, humanizado y de calidad a los usuarios. Es imprescindible por ello, que quienes laboren en la entidad desarrollen, actualicen e incrementen sus conocimientos y destrezas en temas de importancia para el desarrollo de las funciones y de acuerdo a las competencias laborales de cada uno de los funcionarios.

En cumplimiento a la normatividad y la Ley, la E.S.E. Hospital Carisma presenta un Programa Institucional de Capacitación para el año 2019, que beneficiará a sus funcionarios, en temas relacionados con el control de la gestión del talento humano, el cumplimiento de objetivos, los aspectos constitucionales y legales relacionados.

Con este programa, la entidad busca ejecutar capacitaciones y talleres diseñados con un elevado contenido ético y práctico, para apoyar el cumplimiento de los objetivos, políticas, lineamientos y metas establecidas en el presente plan, otorgando a través de estas capacitaciones un beneficio profesional, fomentando un servicio público eficiente y competente.

De acuerdo a la aplicación de la encuesta de necesidades y reuniones con los coordinadores de áreas, donde se plasman las falencias del personal, sus necesidades más prioritarias en materia de capacitaciones y ampliación de conocimientos, los cuales serán retos institucionales en proyectos de aprendizaje.

## JUSTIFICACIÓN

La E.S.E. Hospital Carisma, debe dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, la cual regula el empleo público, la carrera administrativa y otras disposiciones del empleo público, el Decreto No. 682 de Abril 12 /2011 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación, el cual enmarque 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 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.

### 1. MARCO NORMATIVO

De acuerdo a los parámetros establecidos por el gobierno en materia de capacitación está la normatividad que soporta los programas de capacitación:

- Constitución Política de Colombia 1991.
- La ley 30 de 1992 por la cual se organiza servicio público de educación superior.
- La ley 115 de 1994 ley general de educación.
- Ley 190 de 1995 estatuto anticorrupción en su art.7 indica capacitación deberá favorecer a todos los servidores públicos que no solo lo proyecten en el escalafón de carrera administrativa sino en su perfil profesional.
- Ley 734 de 2002 Código disciplinario único, en su art. 33 señala entre otros derechos de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- El decreto 1227 de 2005 reglamenta la ley 909 de 2004 y el decreto ley 1567 de 1998 art. 65 indica 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.
- Decreto 682 de 2002 donde se adopta Plan Nacional de capacitación y Formación formulado por el DAFP y ESAP, para orientar los planes de las entidades públicas.
- Ley 1064 de julio 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.

### 2. OBJETIVOS

- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de cada uno de los procesos y procedimientos de la E.S.E. Hospital Carisma.

- ✓ Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público
- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los servidores con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos, los procesos y procedimientos de la E.S.E. Hospital Carisma.
- ✓ Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para un mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

### 3. METODOLOGÍA:

Para la formulación del Plan de Capacitación y formación, el DAFP Y LA ESAP recomiendan algunas pautas a seguir, basado en los problemas y el enfoque de capacitaciones por competencias, así como para el desarrollo de programas de capacitación que busque el fortalecimiento de las dimensiones del ser humano como:

- **SER:** Comprende un conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que son muy importantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el alto desempeño que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones.
- **SABER:** Conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener empleados interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.
- **HACER:** Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del empleado público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

### 4. CONCEPTOS BÁSICOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

- **PLAN DE CAPACITACION:** Conjunto de acciones de capacitación y formación, que durante un cierto periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de 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.
- **CAPACITACIÓN:** Conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los servidores públicos.
- **FORMACIÓN:** Procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer la ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. Proceso

encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas.

- **EDUCACIÓN NO FORMAL:** Denominada para el trabajo y el desarrollo Humano, según lo señala el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales.
- **EDUCACIÓN INFORMAL:** De acuerdo con lo señalado en la ley 115 de 1994 es todo conocimiento libre y espontaneo adquirido proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.
- **LOS PROGRAMAS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN:** Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público, suministrar información para conocimiento de la función pública y de la entidad.
- **ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO:** Es la preparación que se imparte al trabajador en el ejercicio de sus funciones, con el objeto de que se asimilen en la práctica del trabajo.
- **COMPETENCIAS LABORALES:** Se constituyen en el eje de la capacitación, cuyo enfoque se orienta hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de los resultados esperados para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio. Algunas de estas competencias son capacidad de innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo, valorar y respetar lo público.
- **EDUCACION FORMAL:** Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, secuencia de ciclos lectivos, sujetos a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos.

## 5. LÍNEAS ESTRATÉGICAS:

De acuerdo con las políticas, modalidades y áreas, las principales líneas estratégicas de capacitación son:

### SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL:

- **INDUCCIÓN:** Este programa se debe realizar durante los cuatro primeros meses siguientes a la vinculación del personal y su objetivo es fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional de la E.S.E. Hospital Carisma, su desarrollo en habilidades

gerenciales, de servicio público, la obtención de información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad.

- **REINDUCCIÓN:** Tiene por objetivo reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos por reformas en la organización del Estado. Aplicar cada dos años a todos los empleados.
- **ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO:** Es la preparación que se imparte al trabajador en el ejercicio de sus funciones, con el objeto de que se asimilen en la práctica del trabajo.

### **CAPACITACIÓN:**

- **ACTUALIZACIÓN ACADÉMICA:** Con el fin de afianzar los conocimientos adquiridos en las diferentes disciplinas y proyectarlos como profesionales competitivos en el mercado, la ESE Hospital Carisma permanentemente realiza charlas, conferencias, cursos o seminarios que permiten mantener actualizados sus funcionarios, esa información académica adquirida por nuestros funcionarios es aprovechada en los diferentes procesos de ESE.
- **COMUNICACIÓN ASERTIVA:** Es el lenguaje verbal que utiliza la primera persona para referirse a sentimientos, opiniones propias y otras fórmulas para expresar ideas de colaboración. Las técnicas de comunicación asertiva son herramientas que se pueden aplicar tanto en nuestra vida profesional como personal. En este sentido, conocer qué características la fundamentan y qué recursos podemos usar en nuestro favor, nos darán resultados favorables en cada una de las interacciones que hagamos. en la práctica del trabajo.
- **CLIMA LABORAL:** Permite identificar aspectos que se pueden convertir en factores de riesgos desde el punto de vista psicosocial intralaboral, por tanto, brinda elementos para organizar planes de intervención que se orienten a fortalecer la calidad al interior de las organizaciones, así como a prevenir los riesgos identificados y así con ello la disminución de fenómenos como el ausentismo, la accidentalidad y la sintomatología asociada a situaciones conflictivas.
- **PROTOCOLO Y PRESENTACIÓN PERSONAL:** Comprende las normas básicas de imagen y vestuario establecidas para todos los Servidores Públicos de la E.S.E Hospital Carisma el cual deberá ser acogido y tenerse como la directriz de la Institución.
- **GUÍAS INSTITUCIONALES:** Es el conjunto de recomendaciones basadas en una revisión sistemática de la evidencia y en la evaluación de los riesgos y beneficios de las diferentes alternativas, con el objetivo de optimizar la atención sanitaria a los pacientes, estas deben ser actualizadas de acuerdo con la norma, con el fin de que las decisiones tomadas en la atención del paciente sean efectivas en la resolución de su problemática.

### FORMACIÓN:

- **FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EQUIPO:** Trabajar en equipo implica juntar varias personalidades para llevar a cabo un proyecto u objetivo. En este sentido, trabajar en equipo es un esfuerzo de todos los miembros de la Institución. Para que el trabajo en equipo sea agradable y eficiente, los equipos de trabajo de la ESE deben tener en cuenta algunos puntos que irán a ayudar a que las características que entorpecen las dinámicas de grupo, puedan ser anuladas.
- **ÉTICA PROFESIONAL:** Se trata del estudio de la moral y del accionar humano para promover los comportamientos deseables. Podría decirse, por lo tanto, que la ética profesional estudia las normas vinculantes recogidas por la deontología profesional, inculcar en el personal la práctica de ella hará que los procesos fluyan con más transparencia.

### HABILIDADES IDIOMÁTICAS:

- **DESARROLLO DE HABILIDADES LINGÜÍSTICAS:** Es el desarrollo de las cuatro habilidades lingüísticas (comprensión de lectura, comprensión auditiva, expresión oral y expresión escrita) está concatenado una con otra, la lengua es una unidad dialéctica, que se da como un todo, pero que se fracciona en sus partes para resolver un lenguaje apropiadamente en las diversas situaciones sociales que se nos presentan cada día. Desarrollar habilidades lingüísticas (Leer, escribir y Hablar otro idioma) en nuestros funcionarios permite la posibilidad de proyectar nuestra institución a otras latitudes y sería de gran beneficio para su futuro.

## 6. ALCANCE

Este procedimiento aplica para la planta de personal de Carrera Administrativa, Libre nombramiento y Remoción y Provisionales de la E.S.E. Hospital Carisma.

Hace parte del PIC, las necesidades de Capacitación vigencia 2019, como eventos de capacitación, investigación y cooperación académica, formulados conforme a los requerimientos de los funcionarios públicos de la entidad. Su costo será de acuerdo al presupuesto inicial de la vigencia.

Se continuará llevando a cabo el programa de Inducción y Re inducción el cual tiene como objetivo principal construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de las personas con la E.S.E. Hospital Carisma, desde la vinculación a los cargos respectivos. Este programa busca facilitar y fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle la información necesaria para el conocimiento de la información pública, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.



## **7. COBERTURA DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

El Plan de capacitaciones 2019 de la E.S.E. Hospital Carisma, tendrá cumplimiento en la medida que se cuente con el presupuesto establecido, la disponibilidad del sistema de video conferencia que nos brinda la Escuela Superior de Administración Pública y con el apoyo de los directivos y sentido de pertenencia de los funcionarios.

Para su completa realización, se deberá hacer un trabajo sincronizado con los correspondientes encargados por área y dar estricto cumplimiento a los tiempos concertados teniendo en cuenta su limitación. La población objetivo por cada acción de capacitación será establecida de acuerdo a su contenido y a necesidades establecidas por las diferentes dependencias.

En general, las acciones de capacitación programadas deben ser teórico prácticas, con análisis de casos que se presentan en la labor que normalmente adelanta la administración, las exposiciones se deben realizar basadas en ayudas audiovisuales modernas con el objeto de facilitar el proceso de capacitación.

## **8. FORMULACIÓN DEL PLAN PARA EL 2019 – VER ANEXO No. 1**

## **9. RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019**

El presupuesto inicial por el Rubro de Capacitación para la vigencia 2019, es de Cincuenta millones de pesos m/cte. (\$50.000.000). Como a la fecha no se tienen costos de todas las actividades, una vez se consolide esta información se le informara al Subdirector Administrativo y Financiero para realizar los ajustes necesarios.

## **10. HERRAMIENTAS DE APOYO PARA LA ELABORACION DEL PROGRAMA DE CAPACITACIONES DE LA E.S.E. HOSPITAL CARISMA**

- Encuestas al personal de las diferentes necesidades en materia de capacitación para prestar un mejor servicio a los usuarios.
- La Escuela Superior de Administración Pública ESAP, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, el SENA, serán muy importantes en las capacitaciones de la entidad puesto que estas organizaciones nos prestan su servicio incondicional.

## **11. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LOS FUNCIONARIOS PARA ESTABLECER LOS TEMAS QUE SERÁN INCLUIDOS EN EL PIC**

De acuerdo a la encuesta realizada, se tendrán en cuenta los temas para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2019.

Encuesta diagnóstico para identificar las necesidades.

**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN,  
VIGENCIA 2019**

<b>Fecha:</b>			
<b>Nombre del Coordinador:</b>			
<b>Área:</b>			
<b>Cargo:</b>			
<b>Necesidad de la capacitación</b>	<b>Clase de necesidad</b>		
	<b>I</b>	<b>C</b>	<b>H</b>

**I:** Información  
**C:** Conocimiento  
**H:** Habilidad

**12. MODALIDADES DE CAPACITACIONES**

- ✓ **PRESENCIAL:** Se realizan actividades académicas en aula física, interactúan profesor y alumno, entre estas tenemos: seminarios, foros, talleres etc.
- ✓ **SEMIPRESENCIAL:** Donde interactúan profesor y alumno a través del modo virtual, validando los conocimientos adquiridos a través de seminarios, foros, talleres, con actividades académicas en aula física,
- ✓ **MODALIDAD VIRTUAL:** pueden ser diplomados virtuales, se utilizan módulos o cursos virtuales de autoaprendizaje.

**13. EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN**

Estas pueden ser:

- ✓ **ENCUESTA DE SATISFACCIÓN:** Al final se realizará una encuesta a los participantes frente a la acción formativa, donde se evalué la calidad del tema o temas tratados y la forma en que fueron presentados por el expositor.

- ✓ **EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE:** En toda capacitación interna deberá hacerse prueba escrita que permita medir el grado de ampliación de conocimientos de los participantes.

Las dependencias que realicen capacitaciones deberán reportar al área Gestión Humana informe de las evaluaciones e invitaciones y asistencia a dichas capacitaciones.

#### 14. DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS DE LAS CAPACITACIONES DENTRO Y FUERA DE LA ENTIDAD:

- ✓ Cumplir con la asistencia a las capacitaciones una vez sean informados y autorizados por el área de Gestión Humana.
- ✓ Replicar la información recibida al grupo de funcionarios que lo requieran y/o les sea útil en su trabajo.
- ✓ Firmar registro de asistencia y evaluación de la capacitación.
- ✓ Remitir al área de Gestión Humana la certificación de asistencia de la capacitación recibida, una vez sea finalizada la misma.

#### 15. PROGRAMAR EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC.

La E.S.E. Hospital Carisma, a través del área de Gestión Humana, responsable del programa de capacitación, realizará el control y evaluación del respectivo Plan Institucional de Formación y Capacitación, rindiendo los informes de ejecución cuando lo solicite la Gerencia, la Oficina de Control Interno u otro organismo de control y vigilancia.

IMPLEMENTACIÓN DEL P.I.C.		
¿Qué evaluar?	Fórmula del Indicador	Evaluación Cuantitativa del Indicador
	Capacitaciones ejecutadas/Capacitaciones formuladas *100	0/0 *100 =
<b>Implementación del PIC</b>	N° de funcionarios capacitados/N° de funcionarios de la entidad*100	0/0*100 =



## 16. EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN

Capacitación: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Área: \_\_\_\_\_

Las preguntas adjuntas le permiten expresar su opinión con relación a la aplicación de los conocimientos adquiridos en esta capacitación.

Lea cada punto cuidadosamente y responda con toda sinceridad ya que esto permite obtener la información adecuada para mejorar futuras capacitaciones o cursos de formación.

Marque con una X la opción que crea conveniente.

### CUESTIONARIO

<b>1. Antes de esta capacitación, mi nivel de conocimientos o competencias para el objetivo de este curso era.</b>			
<b>Malo</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Excelente</b>
<b>2. Después de esta capacitación mi nivel de conocimientos o competencias para el objetivo de este curso era.</b>			
<b>Malo</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Excelente</b>
<b>3. Estime que porcentaje de lo aprendido en esta capacitación que podrá aplicar en su trabajo.</b>			
<b>25%</b>	<b>50%</b>	<b>75%</b>	<b>100%</b>
Si su respuesta es menor del 50% explique si las razones para ello están relacionadas con factores de la capacitación o con el ambiente de trabajo.			
<b>4. Seleccione el nivel de importancia del contenido de la capacitación en relación con su trabajo actual.</b>			
<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Medio alto</b>	<b>Alto</b>
<b>5. Que tan satisfecho se encuentra con las herramientas brindadas por la capacitación para el desarrollo de su trabajo.</b>			
<b>Insatisfecho</b>	<b>Poco Satisfecho</b>	<b>Satisfecho</b>	<b>Muy Satisfecho</b>
<b>6. Para mejorar futuras capacitaciones indique los temas a los cuales se les podría dar mayor prioridad.</b>			
<b>Adicionar</b>	<b>Dar Más énfasis</b>	<b>Dar Menos énfasis</b>	<b>Suprimir</b>