



# E.S.E HOSPITAL CARISMA

Anexo 5- Plan Anual de  
Capacitaciones 2020

## INTRODUCCIÓN

La E.S.E. Hospital Carisma, a través de sus programas de capacitación ha implementado el Programa de Capacitación vigencia 2020, con el fin de mejorar las competencias laborales y prestar servicios con eficiencia, calidad y humanización a los usuarios y sus familias. 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 el Programa Institucional de Capacitación para el año 2020, que beneficiará a sus servidores, 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 de los servidores, 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, al mejoramiento de la prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal e 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 servidores 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 publico
- ✓ 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 Departamento Administrativo de la Función Pública 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 BASICOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

**PLAN DE CAPACITACION:** Conjunto de acciones de capacitación y formación, que durante 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 espontáneo 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. PROGRAMAS

De acuerdo con las políticas, modalidades y áreas, los principales programas de capacitación son:

**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 o cambios administrativos en la organización. Aplicar cada dos años a todos los empleados.

**MISIONAL Y DE GESTIÓN:** Capacitación institucional y educación no formal, comprende los cursos, seminarios, talleres, congresos, simposios y diplomados solicitados por las dependencias o los servidores.

## 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.

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 2020 de la E.S.E. Hospital Carisma, tendrá cumplimiento en la medida que se cuente con el presupuesto establecido, la disponibilidad de tiempo de los servidores, el apoyo de las directivas, además del sentido de pertenencia de cada uno de los integrantes de la organización.

Para su completa realización, se deberá hacer un trabajo sincronizado con los correspondientes encargados por área, dar 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. HERRAMIENTAS DE APOYO PARA LA ELABORACION DEL PROGRAMA DE CAPACITACIONES DE LA E.S.E. HOSPITAL CARISMA

- Encuesta diagnóstica de necesidades de capacitación
- La Escuela Superior de Administración Pública ESAP, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, Convenios Docencia – Servicio,

## 9. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA REALIZADA A LOS SERVIDORES PARA PRIORIZAR TEMAS Y ORGANIZAR EL CRONOGRAMA DE VIC, VIGENCIA 2020

De acuerdo a la encuesta diagnóstica de necesidades realizadas, en la vigencia 2019 se hará una reunión con los coordinadores de áreas para analizar los contenidos del diagnóstico y proceder a la elaboración del cronograma vigencia 2020

## 10. MODALIDADES DE CAPACITACIONES

- ✓ **PRESENCIAL:** Se realizan actividades académicas en aula física, interactúan profesor y alumno, entre estas tenemos: seminarios, foros, talleres etc.
- ✓ **MODALIDAD VIRTUAL:** Diplomados, cursos y capacitaciones virtuales

## 11. EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

- ✓ **ENCUESTA DE SATISFACCIÓN:** Al final se realiza una encuesta a los participantes frente a la acción formativa.
- ✓ **EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE:** Observar el grado de ampliación de conocimientos de los participantes, test pre y post, acorde con el tema dictado

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

## 12. 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.
- ✓ Firmar el formato de compromiso a la capacitación, curso, seminario
- ✓ Multiplicar la información recibida al grupo de servidores que lo requieran y/o les sea útil en su labor
- ✓ 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.

### 13. 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 =

### 14. ANEXOS

- ✓ Cronograma de Actividades
- ✓ Formato diagnóstico de necesidades de capacitación
- ✓ Encuesta de satisfacción
- ✓ Formato de compromiso a las capacitaciones