



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

2019



*"Comprometidos con tú salud y la de tú familia"*

Calle 50 N° 36 – 37 - Teléfonos 821 45 46 - Fax Ext. 204 -  
www.hospitalnecocli.gov.co - cad@hospitalnecocli.gov.co - NIT 890985603 –7



## TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO .....	2
1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. JUSTIFICACIÓN .....	4
3. MARCO LEGAL.....	6
4. OBJETIVOS .....	8
4.1.OBJETIVO GENERAL.....	8
5. CONCEPTOS .....	9
6. ALCANCE.....	11
7. RESPONSABILIDAD .....	11
8. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN .....	11
9. PROGRAMA DE INDUCCIÓN INSTITUCIONAL .....	12
10. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL.....	13
11. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	13
12. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES INTERNOS Y EXTERNOS .....	134



*"Comprometidos con tú salud y la de tú familia"*



## 1. INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento a la normatividad vigente aplicable, el cual establece que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, La E.S.E. Hospital San Sebastián de Urabá se propone a contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios y programas de inducción y reinducción.

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2019, que a continuación se presenta, responde a las necesidades de los colaboradores de la E.S.E, para poder contar con Talento Humano Motivado, Calificado, Capacitado, Comprometido y Competente de realizar sus actividades.



*"Comprometidos con tú salud y la de tú familia"*

Calle 50 N° 36 – 37 - Teléfonos 821 45 46 - Fax Ext. 204 -  
www.hospitalnecocli.gov.co - cad@hospitalnecocli.gov.co - NIT 890985603 –7



## 2. JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con la Constitución Política de 1991 y las directrices del Decreto 1567 de 1998; se adopta el Plan Institucional de Capacitación PIC con la intención de convertirse en herramientas que soporte los cambios organizacionales y logre el fortalecimiento del talento humano de la E.S.E. Hospital San Sebastián de Urabá.

En su artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 se entiende por 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, 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. Así mismo, la capacitación busca contribuir al mejoramiento institucional, promoviendo el desarrollo de un talento humano idóneo y competente, a través del fortalecimiento con el compromiso de los empleados con respecto a los objetivos de calidad, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado. "Decreto 1567".

También la normatividad señala que la "La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios".

*"Comprometidos con tú salud y la de tú familia"*



En este orden de ideas, la E.S.E. Hospital San Sebastián de Urabá, se acoge al mandamiento normativo de desarrollar el PIC obedeciendo a las competencias del personal a su cargo, ha dispuesto los instrumentos de recopilación de las necesidades de capacitación de su personal y con base en ellas, ha revisado y actualizado las necesidades de capacitación, enfatizando en los proceso del sistema obligatorio de garantía de la calidad de la atención en salud (SOGC) seguridad del paciente y humanización en el servicio, estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de sus competencias y asumir nuevas responsabilidades para ampliar el ámbito de especialización hacia otros espacios laborales a través de la puesta en marcha del plan estratégico de desarrollo del talento humano.



*"Comprometidos con tú salud y la de tú familia"*

Calle 50 N° 36 – 37 - Teléfonos 821 45 46 - Fax Ext. 204 -  
www.hospitalnecocli.gov.co - cad@hospitalnecocli.gov.co - NIT 890985603 –7



### 3. MARCO LEGAL

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan Institucional de Capacitaciones de la ESE Hospital San Sebastián de Urabá es el siguiente:

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación.
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 1011 de 2006. Por medio del cual se definen los componentes del Sistema Obligatorio de Garantía para la calidad en Salud.
- 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.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- Ley 909 de 2005, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
- Ley 1438 de 2011. Por medio de la cual se modifica parcialmente ley 1122 de 2007 y se dan otras disposiciones del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Decreto 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015.

*"Comprometidos con tu salud y la de tu familia"*



- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Decreto 815 de 2018, Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.



*"Comprometidos con tú salud y la de tú familia"*

Calle 50 N° 36 – 37 - Teléfonos 821 45 46 - Fax Ext. 204 -  
www.hospitalnecocli.gov.co - cad@hospitalnecocli.gov.co - NIT 890985603 –7



## 4. OBJETIVOS

### 4.1. OBJETIVO GENERAL

Brindar herramientas de capacitación a los servidores públicos, y colaboradores que ayuden al mejoramiento de las competencias laborales individuales y grupales, para contribuir al cumplimiento de la misión institucional y los planes estratégicos, que nos permita ser cada vez más eficientes en la prestación de servicios de salud.

### 4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Capacitar a los servidores públicos de la E.S.E. Hospital San Sebastián de Urabá en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores públicos.
- Integrar a los servidores que se vinculen a la E.S.E. Hospital San Sebastián de Urabá, a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizándolos con el servicio público e instruyéndolos acerca de la misión, visión y objetivos de la entidad por medio del programa de Inducción Institucional.
- Reorientar a los servidores en los cambios producidos en la E.S.E. Hospital San Sebastián de Urabá, en la dependencia donde laboran, en su puesto de trabajo y al proceso donde pertenecen, por medio del programa de Reinducción Institucional.

*"Comprometidos con tú salud y la de tú familia"*





## 5. CONCEPTOS

Competencia: 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Capacitación: 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. (Ley 1567 de 1998- Art.4).

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

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 no formal: Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. La finalidad es la promoción del perfeccionamiento de la persona

*"Comprometidos con tú salud y la de tú familia"*



humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria.

Educación formal: La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos, esta "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.

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, tal como se establece en el Decreto 2888 de 2007.

Programas de inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. Con el fin de integrarlo al Institución, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

Programas de Re inducción: Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus



*"Comprometidos con tú salud y la de tú familia"*

Calle 50 N° 36 – 37 - Teléfonos 821 45 46 - Fax Ext. 204 -  
www.hospitalnecocli.gov.co - cad@hospitalnecocli.gov.co - NIT 890985603 –7



objetivos. Los programas de re inducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios.

Competencia laboral: Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y los resultados del sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos (SABER), destrezas, habilidades, (HACER) valores, actitudes (SER) y aptitudes (HACER). (DAFP, 2007). De acuerdo con el DAFP, las entidades públicas del orden territorial y nacional podrán apoyarse en las propuestas que realice el sector educativo a nivel de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal, para formular el Plan Institucional de Capacitación (PIC) siempre que estas se fundamenten en el enfoque de formación por competencias.

## 6. ALCANCE

Este Plan beneficiara a todos los servidores públicos y colaboradores de la entidad, brindara herramientas de capacitación que contribuyan al mejoramiento de las competencias laborales individuales y grupales, que permitan ser cada vez más eficientes en la prestación de servicios de salud.

## 7. RESPONSABILIDAD

La aplicación de este plan es responsabilidad del equipo directivo, técnico administrativo de recursos humanos, líderes de procesos, funcionarios y colaboradores.

## 8. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La E.S.E. Hospital San Sebastián de Urabá a través de su PIC busca contribuir al mejoramiento institucional por medio de la planeación, implementación, seguimiento y control de las actividades de formación y capacitación para los servidores de la Entidad, a través de la generación



*"Comprometidos con tú salud y la de tú familia"*



de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, para contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales misión, visión, y una mejor calidad de vida laboral y personal de los servidores públicos.

## 9. PROGRAMA DE INDUCCIÓN INSTITUCIONAL

El programa de inducción la E.S.E. Hospital San Sebastián de Urabá, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, 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 la misma.

Por lo anterior, se lleva a cabo el programa de inducción que se impartirá cada vez que un funcionario sea vinculado a la entidad y tendrá por objetivo dar la bienvenida al funcionario, contextualizarlo en la cultura organizacional, principios, valores, misión, visión, plan de desarrollo, dependencias, programas vinculados.

Esta inducción se realizara de forma virtual y presencial, todos los temas relacionados con lo Misional se dará de forma presencial con el responsable de cada programa, área o servicios, los temas de direccionamiento, y apoyo a la gestión se dará virtual a través de un curso de inducción en la plataforma Formar Virtual convenio con la ARL Colmena.

El jefe inmediato es el responsable del acompañamiento por la inducción en el puesto de trabajo a través de las siguientes labores:

- Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar.
- Orientar al servidor en temas afines con la E.S.E.
- Instruir sobre el Sistema de Gestión de Calidad, objetivo, misión, visión, valores, principios, objetivos, entre otros.
- Dar a conocer la planeación de actividades anual del área.

*"Comprometidos con tú salud y la de tú familia"*



- Enseñar el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado

## 10. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad.

El programa de reinducción se realiza a todos los empleados una vez al año, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad.

Por lo anterior, el programa de Reinducción de la E.S.E. Hospital San Sebastián de Urabá se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar la entidad.

## 11. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

En los artículos 65 y 66 del Decreto 1227 de 2005 se menciona que los programas de capacitación deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Por lo cual, los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de los procesos y de los empleados, para desarrollar los planes anuales operativos y las competencias laborales.

El diagnóstico de las necesidades de capacitación permite a la entidad orientar la estructuración y desarrollo del plan para el fortalecimiento de conocimiento, habilidades o actitudes de los funcionarios a fin de contribuir con el logro de los objetivos.

Teniendo en cuenta lo anterior y con el fin de conocer las necesidades del plan institucional de capacitación, se realizó por equipos de trabajo los requerimientos normativos aplicables a cada servicios o áreas, y las expectativas o requerimientos de acuerdo a las necesidades del SER.



*"Comprometidos con tu salud y la de tu familia"*



La E.S.E Hospital San Sebastián de Urabá para la vigencia 2019, tiene una partida presupuestal de VEINTITRÉS MILLONES DOSCIENTOS VEINTICINCO MIL CUATROCIENTOS NOVENTA PESOS M/L (\$23.225.490).

## 12. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES INTERNO Y EXTERNO

El presente plan de capacitaciones se podrá modificar por requerimientos de la alta dirección, normativo, presupuestales o por solicitud de los entes de control.

Anexo archivo de Excel con el respectivo cronograma.



*"Comprometidos con tú salud y la de tú familia"*

Calle 50 N° 36 – 37 - Teléfonos 821 45 46 - Fax Ext. 204 -  
www.hospitalnecocli.gov.co - cad@hospitalnecocli.gov.co - NIT 890985603 –7