



Empresa Social del Estado
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS
BETULIA - SANTANDER



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC

Dr. Miguel René Tuta Rueda
Gerente

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		COD: PL-GA-02
	VERSION: 02	FECHA: 27-ENERO-2022	

TABLA DE CONTENIDO

1. Objetivos del Plan Institucional de Capacitación	4
Objetivo General	4
Objetivo Específicos	4
2. Alcance	4
3. Marco Normativo	5
4. Lineamientos de la Política	8
4.1 Ejes temáticos priorizados para el desarrollo y profesionalización del Servidor Público.	8
4.1.1 Gestión del Conocimiento de las Entidades Públicas.	8
4.1.2 Formación y Capacitación para la creación del valor público	9
4.1.3 Gobernanza para la Paz	10
4.1.4 Mecanismo para la implementación de los ejes temáticos en los planes y programas de capacitación institucional	11
4.2 Estrategias para la coordinación y la optimización de recursos.	13
4.2.1 Estrategia de coordinación territorial	14
4.3 Estrategia para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación a partir de programas de aprendizaje organizacional.	15
4.3.1 Estrategia para fortalecer la gestión del desarrollo de los servidores públicos a partir de los planes de aprendizaje organizacional	15
4.3.2 Estrategia para el seguimiento en la medición del desarrollo y resultados de los planes de formación y capacitación	16
4.4 Estrategia para la divulgación y apropiación de la política de Capacitación para el desarrollo del Servidor Público.	17
5. Definiciones	17
6. Plan de Acción	21

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		COD: PL-GA-02
		VERSION: 02	FECHA: 27-ENERO-2022

INTRODUCCIÓN

La E.S.E Hospital San Juan de Dios del Municipio de Betulia, Santander en cumplimiento de la normatividad vigente y de conformidad con parámetros establecidos por el DAFP –Departamento Administrativo de la Función Pública, se construye el presente Plan Institucional de Capacitación, bajo la necesidad de actualizarlo mediante el mejoramiento continuo de prácticas, que han marcado la tendencia en la gestión estratégica del talento humano, ajustando debilidades en el proceso inicialmente establecido.

La estrategia de la cultura organizacional, busca desarrollar los mejores niveles de integridad, eficiencia y efectividad, por lo que se requiere desarrollar y fortalecer las competencias y capacidades necesarias de los servidores públicos, pues son quienes materializan a través de su gestión la respuesta innovadora de grandes retos económicos y sociales de la E.S.E Hospital San Juan de Dios del Municipio de Betulia.

Es así como el Decreto 4665 de 2007, y el Decreto 1567 de 1998 en su artículo 4, define la capacitación en los siguientes términos. “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, con la mejor prestación de servicios de la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y el desarrollo de la integridad personal.

Se plantean una serie de estrategias que permiten fortalecer los conocimientos y prácticas del personal del Hospital, para prestar un servicio idóneo bajo los principios de alta calidad, con una buena gestión administrativa para dar el cumplimiento de las políticas públicas, programas, planes y proyectos planteados en la vigencia 2022.

Por lo anterior, se implementa un Plan de Capacitación adecuado donde los servicios públicos tendrán la oportunidad de enriquecer sus conocimientos y mejorar el desempeño de las funciones.

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		COD: PL-GA-02
		VERSION: 02	FECHA: 27-ENERO-2022

1. OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

1.1 Objetivo General

Desarrollar en los servidores públicos capacidades y competencias que permitan liderar las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos en los que se desenvuelve, en la E.S.E Hospital San Juan de Dios del Municipio de Betulia, permitiendo de esta manera generar una cultura de servicios y confiabilidad a la población Betuliana.

1.2 Objetivos Específicos

- ✓ Establecer los lineamientos temáticos prioritarios a desarrollar en materia de formación, capacitación y entrenamiento.
- ✓ Establecer estrategias que faciliten a las entidades públicas la optimización de los recursos y la maximización del impacto de capacitación.
- ✓ Contribuir al desarrollo de las competencias individuales contenidas en el manual de funciones y competencias laborales de cada uno de los servidores.
- ✓ Promover el desarrollo integral del recurso humano.

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		COD: PL-GA-02
		VERSION: 02	FECHA: 27-ENERO-2022

2. ALCANCE

El plan institucional de capacitación comprende de un conjunto de lineamientos y prioridades de política que busca la formulación de acciones que promuevan el desarrollo de la gestión pública; a través del fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores públicos, bajo los criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación. Las estrategias contenidas en este plan están basadas en enfoque de competencias en cumplimiento de lineamientos normativos.

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		COD: PL-GA-02
	VERSION: 02	FECHA: 27-ENERO-2022	

3. MARCO NORMATIVO

Ley	Contenido
Constitución política 1991	Artículo 54 y 67 establece como obligación del estado y de los empleadores ofrecer a sus trabajadores formación y habilitación profesional y técnica.
Ley 115 de 1994	Define la educación informal como todo conocimiento libre y espontaneo adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación y educación para el trabajo y desarrollo humano, antes denominado educación no formal, se ofrece con el objeto de contemplar, actualizar, suplir y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción de niveles y grados establecidos.
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. “Artículo 4º. 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 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”. “Artículo 6º.- Principios Rectores de la Capacitación. Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios. Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		COD: PL-GA-02
	VERSION: 02	FECHA: 27-ENERO-2022	

	<i>Integralidad.</i> La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional; <i>Objetividad.</i> La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas; <i>Participación.</i> Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados; <i>Prevalencia del Interés de la Organización.</i> Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización; <i>Integración a la Carrera Administrativa.</i> La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia. <i>Prelación de los Empleados de Carrera. Modificado por el art. 1 Decreto Nacional 894 de 2017.</i> “g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.” <i>Economía.</i> En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional. <i>Énfasis en la Práctica.</i> La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad. <i>Continuidad.</i> Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.
Ley 734 de 2002	El art. 33 No. 3 del Código Disciplinario Único define, como uno de los derechos de los servidores públicos

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		COD: PL-GA-02
	VERSION: 02	FECHA: 27-ENERO-2022	

Ley 909 de 2004	Art. 36 establece como objetivo de la capacitación “el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales...”
Decreto 1227 / 2005	Art. 66
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.
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 establecido como la educación no formal en el 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.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículo 2.2.9.1 y siguientes.
Decreto 894 de 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.
Decreto 894 de 2017	Artículo 2. <i>Programas de formación y capacitación.</i> La Escuela Superior de Administración Pública — ESAP, en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, diseñará y ejecutará anualmente programas de formación y capacitación dirigidos a fortalecer las competencias, habilidades, aptitudes y destrezas que requieran los servidores públicos en los cuales se pondrán en marcha los planes y programas para la implementación del Acuerdo de Paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz.

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		COD: PL-GA-02
	VERSION: 02	FECHA: 27-ENERO-2022	

4. LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA

A continuación, se presentan los componentes del Plan de formación y Capacitación ordenados en cuatro aportes:

4.1 Ejes temáticos priorizados para el desarrollo y profesionalización del Servidor Público.

Las entidades públicas deben encontrar mecanismos de respuesta flexibles y de alta eficiencia que puedan atender las demandas sociales, a fin de disminuir los niveles de insatisfacción y desconfianza de los ciudadanos frente a las respuestas que presenta el estado ante los problemas públicos.

Se genera un cambio paradigmático y de vital importancia que los servidores públicos tengan interiorizados los conceptos que permitan generar este cambio y mediante la capacitación se unifique el lenguaje y un perfil de gestión específico denominado el Gobierno Abierto.

El presente eje temático contiene un sub eje temático denominado:

4.1.1 Gestión del Conocimiento de las Entidades Públicas.

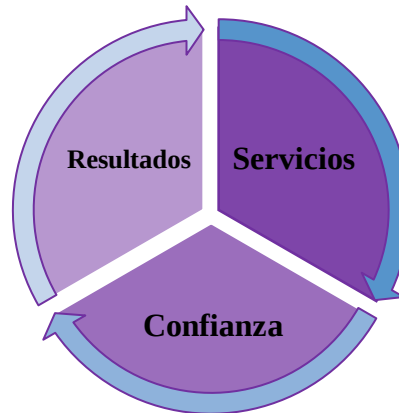
Este diseño propende de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo. En este sentido, la capacitación de los servidores públicos girará alrededor de los siguientes aspectos, sin perjuicio de los instrumentos que acompañan dicho plan:

- ✓ La disponibilidad de la información y conocimiento clave en tiempo real.
- ✓ La capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistemáticamente datos e información sobre valores fundamentales para dicha institución.
- ✓ La capacidad de construir conocimiento a futuro para las entidades de forma integral y equitativa con dirección hacia metas.
- ✓ La forma como se hacen las cosas (Se tiende administrar con competencias y capacidades más no por puesto de trabajo).
- ✓ La forma de afrontar la combinación del uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales acumulados.
- ✓ Los nuevos modelos de formación profesional (la certificación por competencias)
- ✓ Las nuevas formas de comunicar el conocimiento y de construirlo.
- ✓ Cambio gradual de la cultura de las entidades y del sector público hacia una cultura de conocimiento institucional.

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		COD: PL-GA-02
	VERSION: 02	FECHA: 27-ENERO-2022	

4.1.2 Formación y Capacitación para la creación del valor público

El presente eje maneja los procesos de capacitación enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento para la creación del valor, especialmente cuando se refiere al comportamiento de las capacidades de las personas, las competencias profesionales que deben definirse en todo empleo. La presente imagen define la Creación del Valor Público:



- ✓ Diseñar programas pedagógicos para la difusión de las prácticas de la gestión pública orientada a resultados.
- ✓ Diseñar programas pedagógicos para el desarrollo de marcos estratégicos de gestión.
- ✓ Desarrollar acciones de promoción y divulgación para los servidores públicos sobre las buenas prácticas para la participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- ✓ Promover estrategias para aumentar la comprensión de modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés.
- ✓ Formar y capacitar a servidores públicos sobre el incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos.
- ✓ Generar y mantener confianza mediante una gestión para la ciudadanía en la que primen comportamientos de responsabilidad, cooperación e iniciativa de la relación entidad – ciudadanía.
- ✓ Diseñar e implementar un mecanismo de medición del impacto del fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos a nivel territorial sobre la generación del valor público en grupos de interés y ciudadanía en general.

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		COD: PL-GA-02
	VERSION: 02	FECHA: 27-ENERO-2022	

4.1.3 Gobernanza para la Paz

Se refiere a los arreglos institucionales existentes bajo un marco específico en el marco de toma de decisiones. Requiere de acciones de política que permitan desarrollar y fortalecer capacidades en los servidores públicos, para generar espacios orientados a la construcción de una sociedad pacífica en el marco de convivencia, que reconozca la diversidad, social, política, cultural del país.

La gobernanza esta difundida en varios factores:

- ✓ Buenas prácticas en el ejercicio de gobernar, conocido como Buen Gobierno.
- ✓ Procesos de fortalecimiento de la participación ciudadana.
- ✓ La garantía de los derechos humanos.

4.1.4 Mecanismo para la implementación de los ejes temáticos en los planes y programas de capacitación institucional

Se presenta a continuación diagrama que representa cada uno de los ejes priorizados:



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		COD: PL-GA-02
	VERSION: 02	FECHA: 27-ENERO-2022	

La Función Pública con participación de la ESAP – Escuela Superior de la Administración Pública presenta el listado de temáticas por ejes:

Eje Temático	Dimensión por competencia	Contenidos Temáticos
Administración para la Paz	Ser	Habilidades Comunicativas Creatividad y adaptación Vocación de Servicio Convivencia Ética y transparencia Inteligencia Emocional
	Hacer	Mecanismo de protección de DDHH Mecanismo de participación ciudadana Resolución de conflictos Optimización de Recursos Disponibles No estigmatización, no discriminación
	Saber	Derechos Humanos Principios y fines del estado Enfoque de derechos Dimensionamiento geográfico y espacial Planificación y gestión de los recursos

Eje Temático	Dimensión por competencia	Contenidos Temáticos
Gestión del Conocimiento: Desarrollar los mecanismos que permitan el aumento y desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo del conocimiento al	Ser	Orientación al servicio Innovación y experimentación Flexibilidad y adaptación al cambio Trabajo en equipo Gestión por resultado Formas de interacción
	Hacer	Administración de datos Gestión de aprendizaje institucional Gestión contractual Planificación y organización Gestión de la información Mecanismo para la medición del diseño institucional – empatía.

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC	VERSION: 02	COD: PL-GA-02 FECHA: 27-ENERO-2022

interior de las organizaciones.	Saber	Cultura orientada al conocimiento Cambio cultural Modelos basados en trabajo en equipo Estrategias de Desarrollo Innovación
Eje Temático	Dimensión por competencia	Contenidos Temáticos
Valor Público: Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.	Ser	Servicio al ciudadano Calidad del servicio Desarrollo humano Liderazgo Proactividad Orientación al resultado
	Hacer	Gerencia estratégica Gerencia Financiera Gestión y desarrollo del talento humano Promoción del liderazgo Flujo de información de manera pública Fortalecer la legitimidad
	Saber	Consecuencia de los recursos Gestión presupuestal Desarrollo organizacional Logro de metas y propósitos organizacionales Solución de problemas Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos. Derechos políticos y electorales Rol del servidor público en la generación del valor publico

4.2 Estrategias para la coordinación y la optimización de recursos.

Conjunto de instrumentos y mecanismos que permiten orientar la acción política de formación y capacitación sobre los espacios y responsables ya establecidos. El éxito de cada una de las estrategias y sus líneas de acción asociadas dependerá su gran éxito de los recursos físicos, financieros y de talento humano. Lo anterior, permitirá a las entidades, sectoriales y autoridades administrativas identificar la

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		COD: PL-GA-02
	VERSION: 02	FECHA: 27-ENERO-2022	

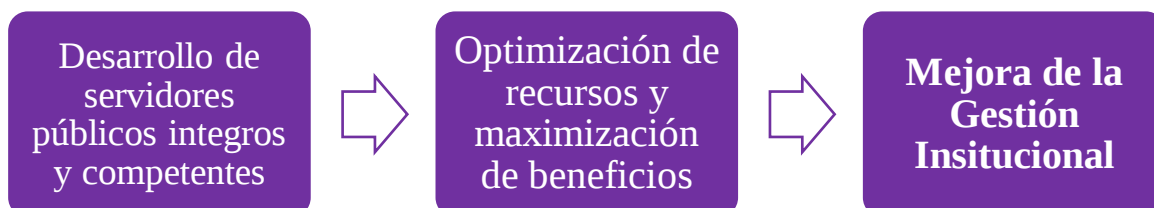
necesidad de aprendizaje organizacional tomando como base los siguientes aspectos:

- ✓ Las demandas del entorno
- ✓ Los requerimientos de los planes de acción de las entidades y organismos de la administración pública.
- ✓ Los conocimientos y habilidades que desarrollen capacidades en los servidores públicos para discernir problemas y tomar decisiones que conduzcan a soluciones efectivas y satisfactorias para los ciudadanos y grupos de interés de la entidad.
- ✓ Requerimiento de capacitación de orden legal

4.2.1 Estrategia de coordinación territorial

- ✓ **Establecer las necesidades de aprendizaje del sector, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:** a) demanda y dinámica del entorno. b) las temáticas desarrolladas en los ejes priorizados de este plan, que sean fundamentales para el sector. c) la competencias comportamentales y misionales que se deban fortalecer. d) las recomendaciones institucionales para el adecuado desarrollo del modelo de planeación y gestión del sector.
- ✓ **Determinar los mecanismos que orientan las acciones conjuntas para el desarrollo de programas institucionales de formación y capacitación, teniendo en cuenta aspectos como:** a) Mecanismos jurídicos. b) definición de metas e instrumentos pedagógicos (virtuales, presenciales). c) Mecanismo de normalización monitoreo y seguimiento de la coordinación.
- ✓ **Operar los lineamientos técnicos y canalizarlos a través de las áreas de talento humano en cada entidad en cabeza del sector.** Proceso de definición de dichos lineamientos tendrá en cuenta las recomendaciones y observaciones que se presenten las áreas misionales a fin de desarrollar el proceso al interior de la institución.
- ✓ **Actividad de monitoreo y revisión**

La estrategia de coordinación territorial permite:



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC	VERSION: 02	COD: PL-GA-02 FECHA: 27-ENERO-2022

4.3 Estrategia para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación a partir de programas de aprendizaje organizacional.

En cumplimiento de los objetivos misionales y competencias con eficiencia y eficacia, de acuerdo con retos y fines esenciales del estado, es el aspecto principal que debe guiar las acciones de formación y capacitación de todos los actores involucrados en el desarrollo administrativo.

En la presente estrategia permite al Hospital de Betulia estructurar el plan de formación y capacitación orientarlo al desarrollo y profesionalización de los servidores públicos de la entidad en el ciclo de mejora continua.

4.3.1 Estrategia para fortalecer la gestión del desarrollo de los servidores públicos a partir de los planes de aprendizaje organizacional.



4.3.2 Estrategia para el seguimiento en la medición del desarrollo y resultados de los planes de formación y capacitación

Un aspecto especial para este plan es la consolidación de instrumentos para la medición de la formación y capacitación en función del desarrollo y profesionalización del servidor público. No solo es la medición de la gestión realizada si no los resultados obtenidos en cada programa.

La siguiente tabla describe las herramientas de seguimiento y de evaluación de los planes de formación y capacitación

Nivel a Evaluar	Objetivo a Evaluar	Herramientas de evaluación
Primer Nivel	Satisfacción de los participantes con el desarrollo	Encuestas de satisfacción, se miden aspectos como: satisfacción de contenido,

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		COD: PL-GA-02
		VERSION: 02	FECHA: 27-ENERO-2022

	de las actividades de capacitación o formativas	logística, capacitador, formador métodos de formación.
Segundo Nivel	Nivel de Apropiación de conocimiento	Exámenes técnico, contenidos teóricos apropiación de la información.
Tercer Nivel	Aprendizaje de capacidades	Pruebas situacionales de realidades de trabajo y se evalué los niveles de aplicación de competencias.
Cuarto Nivel	Aplicación de los aprendido	A través de las evaluaciones de desempeño, valoraciones de competencias, seguimiento y análisis de actuación en el puesto de trabajo.
Quinto Nivel	Efecto de indicadores de calidad, productividad, efectividad, servicio, gestión.	Análisis en la evolución de indicadores del colaborador antes y después de su participación en el plan
Sexto Nivel	Impacto de los indicadores financieros de la organización.	Reducción de costos por reprocesos Disminución de PQRS – demandas Reducción de costos por CPS.

4.4 Estrategia para la divulgación y apropiación de la política de Capacitación para el desarrollo del Servidor Público.

La estrategia de divulgación solida denota buenas prácticas en materia de gestión pública generando una percepción favorable en aspectos como la transparencia, el fortalecimiento de las relaciones con los grupos de interés y a consolidación de los canales de comunicación, que serán herramientas básicas en el proceso de implementación de las acciones, mecanismos e instrumentos.

- ✓ El nominador de cada entidad pública es el responsable de garantizar la divulgación y sensibilización del Plan de formación y Capacitación al interior de la entidad.

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		COD: PL-GA-02
	VERSION: 02	FECHA: 27-ENERO-2022	

5. DEFINICIONES

Administración Pública: Es el medio para lograr los fines esenciales del estado en el que la planificación debe direccionarse a la optimización de los recursos disponibles, en este caso se hace referencia a los impuestos de los ciudadanos, su administración y su distribución equitativa. Adicionalmente, se adopta estrategias y modelos que permitan responder a las necesidades de la sociedad de forma eficiente y eficaz (Carvajal 2015).

Autoridad Pública: Se reconoce cuando el poder es otorgado por el estado y la persona se encuentra facultada por la ley para decidir en su nombre. Entonces, se identifica como autoridad pública a aquellos servidores públicos con poder de mando, en donde, cada acción emitida por estos tendrá un impacto sobre los gobernados. (Corte Constitucional de Colombia, Sala Tercera de Revisión, T-501/92,)

Aprendizaje: Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de una discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo respecto al contenido de dominio específico.

Brechas Estructurales: Son aquellos inconvenientes que dificultan el desarrollo económico y la construcción de una sociedad inclusiva. Las brechas estructurales son la línea de base para medir las necesidades e identificar los desafíos que implica a largo plazo. Algunas están relacionadas con la pobreza, la infraestructura, la educación, la desigualdad, el género y el medio ambiente. (Pardo, 2014).

Capacitación: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2004) Como a la informal, de acuerdo a lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y cambio de aptitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación del servicio a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Capital Humano: Es un grupo de personas que promueve el éxito de una organización. En la economía actual es considerado como el mecanismo más importante ya que permite el desarrollo organizacional y se convierte en una ventaja para las instituciones al momento de dar respuesta a las demandas y fenómenos del entorno. Así mismo, se estima que hace parte integral de la riqueza de las

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		COD: PL-GA-02
	VERSION: 02	FECHA: 27-ENERO-2022	

naciones pues son la principal fuente de ingreso. En el capital humano se tienen en cuenta aspectos formativos, experiencia, cultura y entorno al ser el contexto con el que se interactúa la unidad social. De igual forma es un elemento intangible que pone en marcha la planeación, innovación y productividad de una entidad (Tinoco y Soler, 2011).

Carrera Administrativa: Organización y diseño de los diferentes empleos existentes en una entidad pública, caracterizando por darse de forma jerarquizada. Los sistemas de carrera avocan la existencia de algunos cargos considerados de acceso y otros que son de niveles superiores, determinados a través de una promoción interna (Longo. 2002).

Competencias: 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; la capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.

Competencias Laborales: Las competencias es el conjunto de conocimientos, cualidades capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar, y decidir sobre el contenido del trabajo.

Dimensión Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos, y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver los retos laborales.

Dimensión Ser: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo etc.) las cuales se evidencian en desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

Dimensión Hacer: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, donde se pone en práctica el conocimiento que se posee a través de técnicas, procedimientos y la utilización de equipos herramientas y materiales concretos.

Educación Formal: Se imparte en establecimientos educativos acreditados, en los que la dinámica se organiza por medio de ciclos con pausas progresivas y se clasifica en preescolar, básica y media, adicionalmente se caracteriza por la obtención de títulos y acceso a grados superiores. Este tipo de educación le permite al individuo desarrollar habilidades aptitudes y conocimientos libres. (Ley 115/94 Art. 10-11).

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		COD: PL-GA-02
	VERSION: 02	FECHA: 27-ENERO-2022	

Educación para el trabajo y el desarrollo humano: Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos a Aprendizaje Básico en Problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los individuos deben investigar, proponer, ejercitar para mejorar su desempeño y el de los compañeros de trabajo.

Educación Informal: Conocimiento libre y espontaneo adquirido proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Empleo Público: Se considera como la estructura y la base de la Función Pública. Así mismo, es un conjunto de funciones, responsabilidades y demandas detalladas en la Constitución Política que le son designados a un individuo con el fin de contribuir al alcance de los objetivos del estado, para lo cual se requiere de una serie de competencias que contribuyen a la consecución de metas y propósitos (Hernández, 2004).

Formación: En los términos de este plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potencializando actitudes, habilidades y conductas en sus dimensiones, ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Grupos de Interés: individuos u organismos específicos en cuyo beneficio se lleva a cabo la intervención para el desarrollo, la identificación de grupos de interés del entorno tales como, comunidad, gobierno, medio ambientes entre otros.

Metodología pedagógica: Es un acuerdo social que pretende establecer coherencia entre el nivel de conocimiento del individuo y los lineamientos de adquisición del aprendizaje, en este sentido se implementan distintas estrategias que favorezcan el aprendizaje de los sujetos al momento de transferir el conocimiento (Acosta Sánchez, 2012).

Plan Institucional de Capacitación: 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 una entidad pública.

Políticas Públicas: Se conciben como las acciones, decisiones e instrumentos que funcionan de forma integral al momento de dar una posible solución a problemas

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		COD: PL-GA-02
		VERSION: 02	FECHA: 27-ENERO-2022

relevantes de la comunidad. De acuerdo con esto, son acciones específicas para alcanzar objetivos específicos. Lo que se espera de la política es modificar y determinar el comportamiento social.

Plan Individual de Aprendizaje: Conjunto de acciones organizadas para que un participante del proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo a los objetivos del equipo.

Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Es el conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje al mismo tiempo transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

Servidor Público: Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen el país.

Sistema Nacional de Capacitación: De acuerdo con el decreto ley 1567 de 1998 Art. 4: “se entiende como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias, y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados públicos una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios”.

Valor Público: Es la estrategia mediante la cual la entidad produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016).

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		COD: PL-GA-02
	VERSION: 02	FECHA: 27-ENERO-2022	

6. PLAN DE ACCIÓN

ACTIVIDAD	OBJETIVO	ALCANCE
Emprendimiento Empresarial	Desarrollar la iniciativa e innovación de organizar y manejar un negocio para ser formuladores de empresa.	Lograr que los funcionarios y contratistas de la entidad, fortalezcan el sector económico y empresarial con información clave de entidad bancaria.
Ética en lo personal y Laboral	Fortalecer las conductas éticas en los empleados de la entidad.	Emplear hábitos y buenos comportamientos en los servidores públicos de la entidad.
Deberes y Derechos de los Servidores Públicos	Documentar a los servidores públicos y contratistas acerca de los derechos y deberes instaurados en el ley 734 de 2002	Orientar y fortalecer responsabilidades de los servidores públicos.
MIPG – Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Socializar el modelo actualizado.	Conocer del Modelo Actualizado de Planeación y Gestión
Derecho Ambiental (Multas Ambientales)	Socializar marco legal en materia ambiental y describir cómo opera la autoridad ambiental en temas de multas y sanciones.	Obtener información en aras de prevenir conductas sancionatorias.
Marco normativo en área financiera	Socialización de las NIIF	Informar a los servidores acerca de los avances del cumplimiento legal.

Por otra parte, en coordinación con los encargados de la realización de las capacitaciones, se estipulan las fechas de capacitación realizadas a los funcionarios de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Betulia como un incentivo por su labor y desempeño dentro de la institución, así:

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC		COD: PL-GA-02
	VERSION: 02	FECHA: 27-ENERO-2022	

E.S.E HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA														
	CRECIENDO JUNTOS													
	CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES PLAN DE INCENTIVOS										COD: CGM-SIG-CA02			
											VERSION: 02	FECHA: 31-MARZO-2021		
TEMA	RE SPON SABLE	ALCANCE	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
CALIDAD DE VIDALABORAL	CONTRATISTA MPG	TODA LA INSTITUCIÓN												
CLIMA LABORAL	CONTRATISTA MPG	TODA LA INSTITUCIÓN												
CULTURA ORGANIZACIONAL	CONTRATISTA MPG	TODA LA INSTITUCIÓN												
PRODUCTIVIDAD EN EL DESEMPEÑO LABORAL	CONTRATISTA MPG	TODA LA INSTITUCIÓN												
TRABAJO EN EQUIPO	CONTRATISTA MPG	TODA LA INSTITUCIÓN												
PLAN DE GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS HOSPITALARIOS Y SIMILARES	DESCONT	TODA LA INSTITUCIÓN												
E.S.E HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA														
NIT: 800212070-8 DIRECCIÓN: CALLE 11 CARRETERA 9 ESQUINA TELÉFONO: 310 2665512 CORREO: hospitalbetulia@gmail.com														

Atentamente,


MIGUEL RENÉ TOTA RUEDA
 Gerente E.S.E Hospital San Juan de Dios de Betulia.