



Una Oportunidad Para La Salud

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC

**ESE HOSPITAL SAN ROQUE DEL
MUNICIPIO DE EL COPEY – CESAR**

**REINALDO MORALES GUILLEN
GERENTE**

**ALBERTO FERNANDEZ BUELVAS
PROFESIONAL RECURSOS HUMANOS**

2023

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3,4,5
1. Marco Normativo.....	6,7,8
2. Política Institucional de Capacitación.....	11
2.1 Principios Rectores De La Capacitación.....	13,14
3. Objetivo	
Estrategico.....	14
3.1 Objetivos	
Específicos.....	14,15
4. Marco Conceptual.....	15,22
5. Estructura del PIC.....	22
5.1 Inducción	22,23
5.2 Entrenamiento en el Puesto de Trabajo.....	23,24
5.3 Reinducción	24
6. Capacitación y Formación	24,25
6.1 Modelos pedagógicos para el desarrollo del PIC	26,27
6.2 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.....	27,28
6.3 Formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación.....	28,29
6.4 Presentación del Plan Institucional de Capacitación	29
6.5 Divulgación y Sensibilización.....	30
6.6 Apoyo interinstitucional para la ejecución.....	30,31
6.7 Seguimiento y Evaluación.....	31,32
6.8 Metas del Plan	32
6.9 Presupuesto.....	33
7. Anexos.....	33
7.1 Cronograma del PIC	34,35
7.2 Planeación de Proyectos de Aprendizaje	35
7.3 Cronograma de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	35

INTRODUCCIÓN

La administración pública es una de las áreas del estado, que permanece en constante cambio y movimiento, avanza en la medida que el mundo moderno lo hace, y desde un tiempo a tras ha venido realizando ajustes, que conllevan la implementación de procesos y la intromisión de las nuevas tecnologías.

La condición de adopción de esquemas disruptivos, aparecen como una necesidad, que a la vez trascienda a una modernización, que llevan implícito modelo de formación permanente para los servidores públicos, generándose un sinergia de doble vía derecho – obligación – derecho; conllevando a que se tenga que implementar una Planeación Estratégica en el área de recursos humanos; ya que esta es esencia y motor del actuar de la administración. Este ejercicio implica que veamos al servidor público, como un ser que debe estar integralmente formado, desde su perfil y funciones asignadas, hasta aquellos que se ayudan en el comportar diario y que necesariamente se reflejan en el servicio publico y en su propio entorno familiar y social.

Trabajar en el fortalecimiento de las competencias laborales, es la mejor apuesta de la administración, dado que de ello depende el desempeño del servidor y al final en la satisfacción o no del usuario, que acude a diario al servicios, en las distintas formas en que tiene acceso el servicio público.

El talento humano constituye el centro donde gira el MIPG (modelo integrado de planeación y gestión), por su importancia y el impacto que este aspecto tiene sobre la confianza en el estado y sobre cómo los ciudadanos perciben la gestión de la administración pública.

El empleo público en Colombia se ha centrado en normatividad para los procesos de selección, capacitación y bienestar que buscan preparar a los servidores públicos para el futuro, promover una cultura organizacional cimentada en los valores y principios de lo público y en formar servidores íntegros y productivos, tal como lo cita la función pública en su Plan de capacitación y formación 2020-2030 *“si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado. Este planteamiento es consecuente con lo establecido en el pacto XV de las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2021”*¹ En el mismo sentido el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2021 establece en su pacto número 5 literal D *“La innovación pública busca nuevas maneras para crear valor público, es decir, valor compartido por todos. Para lograrlo, los procesos de innovación pública se enfocan en abordar desafíos públicos de alta complejidad e incertidumbre, al explorar y probar alternativas para aprender con la mayor eficiencia posible hasta encontrar soluciones efectivas que puedan escalarse”*, y es por esta razón que, en materia de capacitación y formación de los servidores públicos, el aprendizaje continuo y el fortalecimiento de competencias para el futuro, es necesario para dinamizar los procesos innovadores que el estado requiere.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 presenta los lineamientos sobre los cuales la administración pública debe orientar sus



Una Oportunidad Para La Salud

programas y planes de capacitación, basándose en los retos que enfrenta la gestión pública, estos son: la innovación y gestión del conocimiento, la transformación digital, la creación de valor público y la probidad y ética de lo público, los cuales buscan transformar la visión de la formación y capacitación en lo público, haciendo que esta pase de ser un costo a ser una inversión, de ser algo improvisado a ser algo estratégico, de verse como un castigo a verse como un escalón para llegar a plan de carrera y movilidad laboral.

[1https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/34208239](https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/34208239)

1. MARCO NORMATIVO

Dentro de este componente tendremos en cuenta las reglamentaciones y normas que han servido de apoyo, para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación, para lo cual se observaran las siguientes.

- **La Constitución Política de Colombia**, con el propósito de satisfacer las necesidades de la comunidad, estipula que la educación es un derecho propio de las personas e igualmente establece en su **artículo 53** *“La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”*
- **Ley 489 de 1998** determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. Igualmente, el modelo de empleo público adoptado

mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

No obstante, fue con la expedición del **Decreto Ley 1567 de 1998** que se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación, que establece cinco componentes:

1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
 2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
 3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
 4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.
 5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público 2
- **Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40**, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores

2. https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34208239

públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

• **Ley 909 de 2004:** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Especialmente los siguientes artículos:

Artículo 15: Las Unidades de Personal de las entidades (...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes (...) e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Artículo 36: Objetivos de la Capacitación. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

- **La Ley 909 y el Decreto-Ley 1567 de 1998:** Especialmente los artículos:

Artículo 65: *Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.*

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Artículo 66: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-Ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

- **La Ley 1064 de Julio 26 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:** Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

- **Bases Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022.** Atendiendo los pilares y estrategias propuestas.
- **Decreto 4665 de 2007:** Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- **Carta Iberoamericana de Calidad de la Gestión Pública.** CLAD. El Salvador, 2008.
- **Decreto 1083 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. • La Ley 1753 de 2015. Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un Nuevo País”.
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos 2020-2030:** expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela de Administración Pública.
- **Decreto 648 de 2017:** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- **Circular Externa 100-010 de 2014** Departamento Administrativo de la Función Pública.

- **Decreto Ley 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.
- **Ley 1960 de 2019:** “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones” *Art. 3º literal g) del artículo 6º del Decreto 1567 de 1998, quedará así: g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.*

En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”

- **Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano, abril de 2018.** Función Pública
- **Resolución No. 0667 de 2018.** Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.

2. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El norte de la política institucional de capacitación, es el fortalecimiento y desarrollo integral de las capacidades y competencias de los empleados públicos de la ESE Hospital San Roque del El Copey, Cesar, partiendo de los objetivos institucionales de la planeación estratégica de la Entidad principalmente del objetivo ... *“Valoramos y protegemos el Talento Humano de nuestra entidad, garantizando su competencia y bienestar,*

gestionando el conocimiento y promoviendo su integridad”..., llevando a cabo el plan de Acción de la Oficina de Profesional Universitario de Recursos Humano, mediante la ejecución de programas, actividades y servicios orientados al fortalecimiento de capacidades y competencias de todos quienes trabajan en la Entidad, al procurar la satisfacción de las necesidades, trascendiendo al desarrollo de la persona y la puesta en práctica de sus múltiples potencialidades; y la construcción de la Comunidad, Serán propósitos de esta política:

I.	Potencializar el desarrollo de los servidores públicos en sus dimensiones de Ser, Hacer y Saber a través de la formación, capacitación y entrenamiento.
II.	Brindar los espacios y condiciones necesarias a todos los servidores públicos de la ESE Hospital San Roque, para que puedan participar en un ambiente de equidad, respeto, dignidad, reflexión, comunicación efectiva y sana convivencia, enmarcado dentro del cumplimiento responsable de la legislación nacional
III.	Definir estrategias que permitan fomentar la participación de los servidores públicos en los programas actividades y servicios de Capacitación Institucional, desarrollando de manera permanente convocatorias innovadoras y atractivas.
IV.	El Plan de Capacitación de la ESE Hospital San Roque es concebido como un eje integrador a nivel institucional, considerado como un derecho y un deber de todos servidores públicos y estará presente en cada una de las acciones adelantadas con el fin de favorecer el desarrollo, fortalecimiento de las competencias y capacidades de los servidores públicos.
V.	Procurar un mejor desempeño de los servidores públicos a través del fortalecimiento de las estructuras de valores y el código de integridad que promuevan la existencia y el respeto ético y de la cultura

	organizacional que permita la consolidación de mejores ambientes de trabajo.
VI.	Promover el desarrollo integral y mejoramiento continuo de los servidores públicos de la Entidad.

2.1 Principios Rectores De La Capacitación

La ESE Hospital San Roque de El Copey-Cesar, impartirá a sus servidores públicos están basados en los estipulados en el Decreto 1567 de 1998, los siguientes principios rectores:

1. 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;

2. Integralidad. 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;

3. Objetividad. 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;

4. Participación. 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 de los empleados;

5. Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;

6. Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

7. Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la ESE Hospital San Roque, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

3. OBJETIVO ESTRATEGICO

Impulsar el desarrollo integral de los funcionarios a través de actividades de formación, entrenamiento y actualización, orientadas al fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias tanto individuales como organizacionales, promoviendo así la movilidad laboral y una cultura centrada en la innovación, la transparencia y en el usuario.

3.1 Objetivos específicos

1. Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores gestionándolas desde el Ser, Saber y Hacer.
2. Desarrollar rutas de aprendizaje por perfil de cargo, con el fin de fortalecer las competencias para el trabajo, y el compromiso individual.
3. Integrar a los servidores públicos a la cultura organizacional desde el proceso de inducción y entrenamiento.
4. Implementar los lineamientos impartidos por la función pública, el plan nacional de desarrollo, y las demás disposiciones legales para la construcción del PIC.

5. Gestionar el conocimiento institucional y fortalecer el trabajo en equipo y el liderazgo.

4. MARCO CONCEPTUAL

Dentro de esta ítem, atenderemos, las definiciones extraídas del Plan Nacional de Formación y Capacitación de la función pública.

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

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

contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

Competencias laborales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017, Resolución No. 0067 de 2018. Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas).

Educación: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7)

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009).

El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones el empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de

aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP)

Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

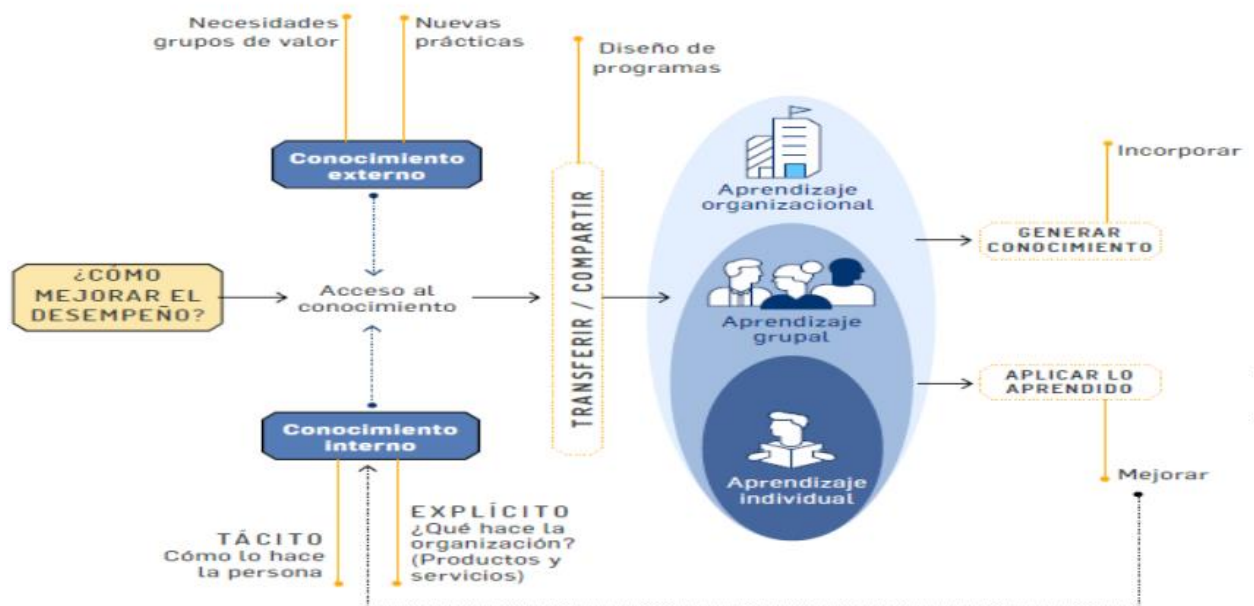
Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Modelos de Evaluación: Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

El lineamiento metodológico sobre el cual se construirá el Plan Institucional de Capacitación es el enunciado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de la Función Pública y lo dispuesto

en la Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos elaborado por el ESAP (diciembre 2017).

El PNFC 2020-2030 establece como estrategia central de la capacitación y formación de servidores el esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas, el cual se presenta a continuación:



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública 2017

El esquema representa a dinámica de aprendizaje organizacional que se da tanto en entidades públicas como privadas, pues cada parte del esquema surge a partir de la capacidad individual del servidor público, un proceso tácito, y que busca convertirse en un conocimiento explícito a través de la transferencia de conocimiento y de la creación de un sistema de gestión del conocimiento. Como resultado de este esquema los productos y servicios que se generaron en el sector público son creados a partir del trabajo colectivo y por ello es necesario como primer paso

priorizar, potenciar, desarrollar e identificar las necesidades de la organización de acuerdo con su misión.

La capacitación y formación debe ser considerada como un pilar estratégico en la gestión del talento humano y en el desarrollo y crecimiento organizacional y no como una responsabilidad normativa que se debe asumir. El aprendizaje organizacional parte del aprendizaje individual y para ello hay que adelantar un proceso de detección de necesidades de formación en la entidad y contar una selección actualizada de competencias laborales para el futuro. Es necesario también un cierre de brechas entre las habilidades, conocimientos y actitudes del servidor, y aquellas que requiera específicamente para su cargo y buscar de manera activa que el aprendizaje se salga del modelo tradicional de enseñanza y que pueda tenerse un método mucho más dinámico y basado en la experiencia, fomentando la motivación, la participación, la investigación y la aplicación de nuevos conocimientos.

Con el fin de promover las competencias para el futuro la función pública en su PNFC, planteo 4 ejes estratégicos para la formulación del Plan Institucional de capacitación, los cuales se presentan a continuación:

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación: Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento. (Pública, Función, 2020).

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. (Pública, Función, 2020)

En concordancia con lo anterior, el Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...) (Pública, Función, 2020)

Eje 2. Creación de valor público: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la

planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias. (Pública, Función, 2020)

Eje 3. Transformación digital: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. (Pública, Función, 2020)

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital. Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. (Pública, Función, 2020)

Eje 4. Probidad y ética de lo público: El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo

que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. (Pública, Función, 2020)

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio. (Pública, Función, 2020) Y es sobre estos cuatro ejes que se deben priorizar las temáticas y enfocarlas a los diferentes perfiles de cargo.

5. ESTRUCTURA DEL PIC

El presente Plan procura dejar establecido las actividades de formación y capacitación que desarrollarán durante el año 2023, comenzando por describir el proceso de inducción hasta el desarrollo del componente de capacitación.

5.1 Inducción

El programa de inducción de la ESE Hospital San Roque de El Copey - Cesar tiene como objetivo integrar al servidor público a la cultura organizacional, creando identidad y sentido de pertenencia como valores primordiales e instruirlo en lo relacionado con plataforma estratégica, historia de la entidad y objetivos de las diferentes áreas.

5.2 Entrenamiento en el Puesto de Trabajo

El entrenamiento en el Puesto de Trabajo se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del cargo, por ello deberá realizarse al momento de la vinculación laboral, por reubicación, traslado o encargo (En los casos donde las funciones cambien significativamente o del trabajo en casa, teletrabajo o trabajo virtual). La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se puede beneficiar de este a los servidores con derecho de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, empleados temporales y provisionales.

El entrenamiento en el puesto de trabajo tiene como objetivos específicos:

1. Orientar al servidor en temas afines de su función y alcance en la ESE San Roque de El Copey-Cesar.
2. Indicar al servidor la ubicación del área en el modelo de operación por procesos de la ESE San Roque de El Copey-Cesar.

3. Enseñar el plan estratégico del área, sus actividades y articulación a la plataforma estratégica de la entidad, sistema gestión de calidad y control interno.
4. Asesorar al servidor en temas propios de sus funciones y actividades a desarrollar.

La ESE San Roque de El Copey-Cesar. diseñado el formato de “Entrenamiento al puesto de trabajo”, como hoja de ruta para el colaborador y que se complementa con el acompañamiento a través de un profesional de Talento Humano, que garantiza que el proceso de adaptación del funcionario al equipo de trabajo sea una experiencia grata. El término para terminar el proceso es de 30 días hábiles

5.3 Reinducción

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten.

A través de la reinducción se busca fortalecer el sentido de pertenencia, evidenciando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para el logro de los objetivos estratégicos.

Se aplica a todos los servidores públicos por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Entidad. (Ley 1567 de 1998. CAP II).

6. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Con el fin de priorizar los temas de capacitación se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Temas relacionados con los ejes estratégicos planteados por la Función Pública.
 - Temas de mayor pertinencia técnica para las personas y áreas
 - Temas que tengan mayor demanda por parte de los funcionarios
- Así mismo se diseñará una ruta de formación por perfil de cargo que determine los núcleos de conocimiento básico que debe fortalecer el funcionario y los temas específicos o especializados que le permitan desempeñarse con éxito.

Población objetivo Carrera Administrativa, de Libre Nombramiento y Remoción, Nominas Temporales y provisionales.

- Capacitación formal
- Educación para el trabajo
- Inducción y Reinducción
- Entrenamiento en el puesto de trabajo
- Temas transversales

Colaboradores vinculados por prestación de servicios

Podrán asistir a procesos de formación en temas transversales relacionados con el desempeño institucional y aquellos que sean impartidos por la entidad y que tengan carácter gratuito.

6.1 Modelos pedagógicos para el desarrollo del PIC

La Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) de la Función Pública, sugiere algunos métodos de enseñanza-aprendizaje que deberían considerarse como variable al contratar los proveedores de servicios de formación.

- El aprendizaje basado en problemas: es un método de trabajo activo, que se centra en el aprendizaje, en la investigación y la reflexión, para llegar a la solución de un problema. La actividad gira en torno a la discusión y el aprendizaje surge de la experiencia de trabajar sobre la solución de problemas que son identificados en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO. La solución de problemas genera conocimientos y promueve la creatividad, estimula el autoaprendizaje, la argumentación y la toma de decisiones, y favorece el desarrollo de habilidades interpersonales y de trabajo en equipo.
- El aprendizaje basado en proyectos: es un método que permite un proceso permanente de reflexión. Este parte de enfrentar a los servidores a situaciones que los llevan a comprender y aplicar aquello que aprenden como una herramienta para resolver problemas o proponer mejoras. Con la realización del proyecto, el servidor debe discutir ideas, tomar decisiones y evaluar la puesta en práctica del proyecto, siempre sobre la base de una planificación de los pasos a seguir. Además, involucrar a los servidores en la solución de problemas y otras tareas significativas, les permite trabajar de manera autónoma y favorecer un aprendizaje contextualizado y vivencial.
- El método de casos: este método parte de la descripción de una situación concreta. Al utilizar este se pretende que los servidores estudien

la situación, definan los problemas, lleguen a sus propias conclusiones sobre las acciones que habría que emprender y contrasten ideas, las defiendan y las reelaboren con nuevas aportaciones. La situación puede presentarse mediante un material escrito, filmado, dibujado o en soporte informático o audiovisual. Generalmente, plantea problemas que no tienen una única solución, por lo que favorece la comprensión de los problemas divergentes y la adopción de diferentes soluciones, mediante la reflexión y el consenso. Igualmente, otros métodos sugeridos son:

- Las simulaciones dramatizadas o través de las tecnologías
- El método de situación
- Las discusiones
- Las dinámicas de grupo
- El aprendizaje colaborativo en el área.³

6.2 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Para la fase diagnóstica del Plan Institucional de Capacitación se llevaron a cabo sesiones de trabajo colaborativo con los funcionarios por nivel de cargo con el fin de conocer sus expectativas e intereses, así mismo se solicitó el diligenciamiento de la encuesta de detección de necesidades a los directores de área como fuente principal.

Por otra parte, se tomó como insumo la información aportada por el grupo de gestión de personal frente a las evaluaciones de desempeño, los

³ Fuente: Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

autodiagnósticos de planeación con los equipos y los resultados de los informes de la oficina de control interno.

6.3 Formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación

La consolidación de la información recolectada por las áreas da paso a la priorización de las temáticas, adaptándolas a los objetivos y necesidades de la entidad. Los resultados de este ejercicio se presentan en la siguiente tabla, dividida por eje temático. Aquellas acciones marcadas con asterisco son aquellas a ejecutar con recursos.

Necesidades de Formación por Eje Estratégico

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación	Eje 2. de Creación de Valor Público	Eje 3. Transformación Digital	Eje 4. Ética y Probidad de lo Público
Innovación Pública	Lenguaje claro	Apropiación y uso de la Tecnología	Código de Integridad
Redes Sociales	Sistema General de Regalías	Seguridad Digital	Gestión Documental
Gestión de Conocimiento	Riesgos – Identificación y tratamiento	Gobierno Digital	Ética y Transparencia y Política Anticorrupción
Gobierno Abierto	Contratación Estatal	Ciberseguridad	Liderazgo Transformacional
*Herramientas de Evaluación de Políticas Públicas - Evaluación de Impacto	Servicio al Ciudadano Derecho de Petición y Ley 1437	Control Social y Mecanismos de participación	Sistema Integrado de Gestión y sus componentes
*Análisis y procesamiento de datos con Power BI	Defensa Jurídica del Estado Contrato Realidad	Manejo de aplicaciones de Office 365	TRD – ORFEO
* Data Science y Big Data: Decisiones basadas en datos	Seguridad y Salud en el Trabajo	*Protección de Datos y Derechos de autor	Género, diversión, inclusión
* Herramientas y Metodologías de la Prospectiva Estratégica	*Redacción y Argumentación Jurídica	*Curso Excel Intermedio y Avanzado	Derechos Humanos

*Diseño y Construcción de Indicadores	* Gestión Financiera	Código Disciplinario	
* Actualización en Materia Tributaria	*Taller de vocería y Manejo de Público	Trabajo en casa	
Presupuesto Público	NTC-ISO 30301		
Reforma a la Salud	Proceso de implementación de las RIAS		

Igualmente frente a las temáticas presentadas, los funcionarios de la ESE Hospital San Roque de El Copey, Cesar tendrán la posibilidad de solicitar apoyo educativo para desarrollar actividades de formación y capacitación en temas especializados, siempre y cuando cuente con la autorización de su respectivo superior jerárquico y se encuentre en concordancia con las funciones que desempeña en el cargo, lo cual debe ser comunicado al Área de Recursos Humanos - Profesional Universitario, quien procederá a solicitar la aprobación del Gerente, para tal efecto.

Además de los requisitos anteriores y sí, es fuera de la ciudad o del país, para efectos de otorgar la respectiva comisión de estudios, el empleado público deberá cumplir con la normatividad vigente sobre este tema.

6.4 Presentación del Plan Institucional de Capacitación

De acuerdo con la información anterior, estas actividades identificadas se presentan a la dirección y a la comisión de personal con el fin de ser atendidas a través del PIC 2023 según el presupuesto establecido. Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación - PIC, se procederá a publicación a través de la página web de la ESE Hospital San Roque.

6.5 Divulgación y Sensibilización

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación, se procederá con la Oficina de Talento Humano a la fase de divulgación a través de los medios establecidos y aprobados por el la ESE Hospital San Roque de El Copey- Cesar.

6.6 Apoyo interinstitucional para la ejecución

La **ESE HOSPITAL SAN ROQUE DE EL COPEY – CESAR**, contará con el apoyo de las siguientes entidades para su óptimo desarrollo.

- ❖ Escuela Superior de Administración Pública. – ESAP.
- ❖ Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- ❖ Ministerio de Tecnologías de la información y las Telecomunicaciones – MINTIC
- ❖ Ministerio de Salud.
- ❖ Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- ❖ Superintendencia Nacional de Salud.
- ❖ Secretaria Departamental de Salud.
- ❖ Secretaria Municipal de Salud.
- ❖ Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
- ❖ Defensoría del Pueblo.
- ❖ Colombia Compra Eficiente – CCE

- ❖ Agencia Nacional para la Defensa Jurídica del Estado
- ❖ DIAN.
- ❖ Procuraduría General de la Nación y sus delegadas.
- ❖ Organización Internacional del Trabajo – OIT.

6.7 Seguimiento y Evaluación

Una vez realizada la contratación para la ejecución del plan se construirá un cronograma de actividades, que contará con seguimiento permanente; este seguimiento se realizará mensualmente y permitirá realizar los ajustes necesarios, optimizando los recursos existentes y el tiempo de ejecución. Pero en todo caso tendrá dos (2) evaluaciones en el año, una en julio y otra en diciembre.

Para la evaluación del PIC la realizara el Profesional Universitario del Talento Humano cuenta con dos indicadores que serán medidos de manera semestral para mejorar la gestión a nivel interno, los cuales presentamos a continuación:

Nombre del Indicador	Formula	Frcuencia
Eficacia	Número de Funcionarios Capacitados / Numero de Funcionarios Vinculados	Mensual
	Número de Capacitaciones ejecutadas / Número de	

Porcentaje de Ejecución	Capacitaciones ejecutadas X 100	Mensual
Nivel de Satisfacción	Escala de 1 A 10	Anual

Con el fin de medir el nivel de satisfacción de los eventos se aplicará un sondeo a través del formato definido por la ESE Hospital San Roque de El Copey-Cesar, que deberá diligenciar una muestra mínima del 25% de los asistentes el evento de formación.

6.8 Metas del Plan

Como metas, propuestos en el presente Plan, se han establecido las siguientes:

1. Lograr un 90% de cobertura en los eventos de capacitación.
2. Obtener un nivel de satisfacción promedio de las capacitaciones ejecutadas en el año de 9 puntos sobre 10.
3. Lograr una ejecución del 90% del cronograma planteado

En la obtención y cumplimiento de la meta, estará definido el avance o atraso de la ESE Hospital San Roque de El Copey – Cesar, dentro de su proceso de fortalecimiento de las competencias laborales de sus servidores.

6.9 Presupuesto

Para la implementación del Plan Institucional de Capacitación se cuenta con un presupuesto de **QUINCE MILLONES DE PESOS \$15.000.000.00MC/te**; los cuales están publicados en el Plan de Adquisiciones de 2023.

7. Anexos

7.1 Cronograma del PIC

El Plan Institucional de Capacitaciones de la ESE Hospital San Roque de El Copey- Cesar, está definido, con su correspondiente cronograma de ejecución, destacándose actividades durante toda la vigencia o anualidad; el mismo será objeto de dos (2) evaluaciones (julio y Diciembre) y de un seguimientos continuo, durante su ejecución, con lo cual se podrá establecer como van los avances en las metas propuestas.

El cronograma del PIC, ha sido socializado, y se presenta de forma didáctica, que facilita la comprensión en la ejecución del mismos y donde se definen las actividades de cada mes enero – diciembre de 2023.

CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – 2023





7.2 Planeación de Proyectos de Aprendizaje

#	Nombre del PAE	Dependencia
1	Servicio al ciudadano	Niveles Priorizados

Nota: El producto esperado del PAE de servicio al ciudadano es la Certificación de Competencias Laborales en la norma 201201060 – Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa del SENA

7.3 Cronograma de Seguridad y Salud en el Trabajo

Anexo.

Resolución No.- 42 de 30 de enero de 2023

POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC DE LA ESE HOSPITAL SAN ROQUE DE EL COPEY-CESAR DEL AÑO 2023.

OQUEEL SUSCRITO GERENTE DE LA ESE HOSPITAL SAN ROQUE DE EL COPEY - CESAR, en usos de sus atribuciones legales y reglamentarias y en especial las conferidas en la Ley 909 de 2004 decreto 1083 y

CONSIDERANDO

Que de el decreto 1567 de 1998, consagra como derecho de los servidores públicos, los de recibir capacitaciones, con relación al cargo en el cual se desempeñen, y orientada a mejorar la capacidad individual y colectiva en el grupo de trabajo.

Que la Ley 909 de 2004, en su artículo 36, establece la obligación de estímulos, y con ellos el compromiso de la institución, para proveer a sus empleados de la posibilidad de capacitarse, la cual está orientada a sus capacidades, destrezas, valores y competencias fundamentales y funcionales.

Que la ley 1960 de 2019, modifico la Ley 909 de 2004 y se articuló a la definición de los planes estratégicos como una política pública orientada al mejoramiento en la prestación de los servicios públicos y a la gestión de la calidad.

Que el decreto 1083, en su artículo 2.2.9.2. establece la articulación de los diferentes planes, incluido el **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC** de la entidad.

Que la **ESE HOSPITAL SAN ROQUE DE EL COPEY, CESAR**, en reunión del día 28 de enero de 2023, aprobó el **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC** de la vigencia 2023, de nuestra entidad.

Que se hace necesario adoptar el mismo, y proceder a su publicación, para cumplir con el principio de transparencia.

Que en atención a lo anterior, este despacho;

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Adoptar el **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC de la ESE HOSPITAL SAN ROQUE DE EL COPEY, CESAR**, para la vigencia 2023, de conformidad con la parte motiva de esta resolución y para lo cual el plan anexo, hace parte integral de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO: Procédase a la publicación de la presente en la página web de la institución: www.hosanroque.gov.co ; comisión de personal de la **ESE HOSPITAL SAN ROQUE DE EL COPEY, CESAR**, Oficina de Control Interno; profesional de recursos humanos y demás organismos de rigor.

ARTICULO TERCERO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en El Copey, Cesar, a los treinta (30) del mes de enero de 2023.



REINALDO MORALES GUILLEN
Gerente

Elaboró: Yuby Adriana Palacios Muñoz