

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION ESE HOSPITAL CUMBAL



CUMBAL, ENERO 2023

ELABORÓ: ORIGINAL FIRMADO	REVISÓ: ORIGINAL FIRMADO	APROBÓ: ORIGINAL FIRMADO
EDITH GUANCHA-DIANA VILLACRIZ	JAIME QUELAL	HENRY LEITON
COORD. MEDICO, COORD. CALIDAD	CONTROL INTERNO	GERENTE
FECHA:31/01/2023	FECHA:31/01/2023	FECHA:31/01/2023

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 DE 2018	FECHA: DICIEMBRE 2018	
		VERSION:1	PÁGINAS: 10

Contenido

1.- INTRODUCCION.....	3
2. JUSTIFICACIÓN	4
3. MARCO CONCEPTUAL	5
3.1. ENFOQUE PEDAGOGICO DEL PLAN ANUAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2018	5
3.2. DEFINICIONES.....	6
4. MARCO JURIDICO	9
5. OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE FORMACION Y CAPACITACION	10
5.1. OBJETIVO GENERAL:.....	10
5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	11
6. POLITICA GENERALES DE FORMACION Y CAPACITACION HOSPITAL DE USMEI NIVEL E.S.E.	12
6.1. POLITICA.....	12
6.2. DIVULGACIÓN.....	13
6.3 COBERTURA.....	13
6.4. DEBERES Y DERECHOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN CUANTO A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.	15
6.5. PROCEDIMIENTO EN CASO DE INCUMPLIMIENTO	15
7. PLAN DE ACCIÓN	16
7.1. FASE DE DIAGNOSTICO.....	16

1.- INTRODUCCION

Para la empresa como organización que dinamiza la economía, que pretende atender las necesidades de la población en el marco de la eficiencia, y ganar su cuota de mercado generando una marca, es decir logrando que mencionar su nombre remita también a la aceptación positiva del público, necesita obligatoriamente un personal calificado y debidamente capacitado.

En consecuencia, la formación y la capacitación no deben ser entendidas como cursos de acumulación de conocimientos, sino como oportunidades de desarrollo de las aptitudes (manejo de las herramientas y técnicas de la calidad) La capacitación de la fuerza laboral busca desarrollar en los colaboradores competencias que le permitan un mejor desempeño en el área de trabajo, mejora en los procesos de gestión pública y crecimiento a nivel personal, la importancia de capacitar, el esquema planteado por el Estado constituye un avance en el fortalecimiento de las competencias laborales, no se puede desconocer que en las diferentes entidades públicas, aún existen vacíos por llenar en cuanto a la organización y ejecución de estos planes.

En la ESE Hospital Cumbal se han realizado capacitaciones que favorecen el cumplimiento de la misión de la Empresa, y ayudan a resolver necesidades inmediatas de grupos específicos de trabajo. Este ha sido una manera de cumplir con los requerimientos que la norma exige.

El Estado ha incluido las políticas de capacitación dentro de la normatividad que regula las relaciones laborales de los servidores públicos con el fin de movilizar tanto la construcción de su modelo de gestión pública como sus procesos de modernización.

Las prioridades temáticas y orientaciones de la política de capacitación han estado ligadas a las disposiciones del plan de desarrollo, buscando responder a metas de

reforma establecidas desde los órganos centrales del Estado y procurando atender al modelo de Administración Pública que en estos se propone.

El plan anual de formación y capacitación de ESE Hospital Cumbal, está fundamentado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos para el Desarrollo de Competencias, el cual fue adoptado mediante Decreto 4665 de 2007.

En este sentido se establece que las competencias cambian el enfoque de capacitación y formación, ya que permiten estructurar programas articulados a problemas que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral diario, superando así la realización de eventos aislados muy teóricos, que no responden a las necesidades laborales.

2. JUSTIFICACIÓN

Actualmente el sistema educativo se ha venido adaptando y mejorando para ser útil a la economía y actitudes (condiciones personales como la escucha activa y la cooperación) necesarias para que cada servidor sepa cómo agregar valor a su labor cotidiana y cómo contribuir a que los procesos y productos que la entidad se realicen con los atributos de calidad requeridos por los usuarios, además de orientar las acciones al cumplimiento de los objetivos de la Institución.

3. MARCO CONCEPTUAL

3.1. ENFOQUE PEDAGOGICO DEL PLAN ANUAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2018

El Plan de Formación y Capacitación de la ESE Hospital Cumbal, enfocado alcanzar las competencias teóricas y prácticas necesarias utilizadas principalmente con un enfoque constructivista.

EI CONSTRUCTIVISMO “es una teoría aplicada a la educación, según la cual las personas no son recipientes vacíos en los que se depositan los conocimientos ya hechos y elaborados, y que desempeñan un papel pasivo de simples receptores de información que después deben repetir. Por el contrario, esta teoría, “concibe la educación como un proceso permanente en donde el individuo va descubriendo, elaborando, reinventado, haciendo suyo el conocimiento, organiza las actividades en torno a problemas- proyectos de trabajo seleccionados”

“El constructivismo plantea que la construcción del conocimiento es una interacción activa y productiva entre los significados que el individuo ya posee y las diferentes informaciones que le llegan del exterior, el conocimiento científico es una verdad provisional, sometida a una revisión permanente: En este modelo constructivista, lo que interesa es que el individuo aprenda a aprender, que sea capaz de razonar por sí mismo, de desarrollar su propia capacidad de deducir, de relacionar, de elaborar síntesis.”.

“Sólo hay verdadero aprendizaje: cuando hay proceso, cuando hay autogestión de los educandos y cuando se contribuye al desarrollo de la persona y a humanizarla.”

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 DE 2018	FECHA: DICIEMBRE 2018	
		VERSION:1	PÁGINAS: 10

El Aprendizaje Colaborativo es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje.

Por lo anteriormente expuesto se argumenta el Plan Institucional de Capacitación – PIC, como una estrategia de aprendizaje, donde se propicien el trabajo colaborativo, participativo y activo de los servidores de la ESE Hospital Cumbal.

3.2. DEFINICIONES

CAPACITACIÓN: Se entiende por Capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a Educación no formal como a la informal de acuerdo con la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con

El fin de incrementar su capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de su misión institucional, a la mejor prestación de los 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.

EDUCACIÓN FORMAL: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a obtener grados y títulos.

La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los servidores de libre nombramiento y remoción y de carrera.

EDUCACION PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO: El Estado reconoce la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios. Antes denominada educación No Formal y 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.

DEFINICIÓN DE EDUCACIÓN INFORMAL. Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

LA CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS EN EL SECTOR PÚBLICO. El artículo 36 de la ley 909 de 2004 y en el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005 se establece como objetivo de la capacitación “el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...”, para lograr “el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia”.

La normatividad vigente reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los servidores públicos y determinó las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales.

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; capacidad

que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el servidor.

DIMENSION HACER. Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

DIMENSION SABER. Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

DIMENSION SER. Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones.

ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE. Son procedimientos que pueden incluir varias técnicas. Operaciones o actividades específicas. Persiguen un propósito determinado: el aprendizaje y la solución de problemas académicos y/o aquellos otros aspectos vinculados con ellos. Son instrumentos socioculturales aprendidos en contextos de interacción con alguien que sabe más.

Los objetivos particulares de cualquier estrategia de aprendizaje pueden consistir en afectar la forma en que se selecciona, adquiere, organiza o integra el nuevo

conocimiento, o incluso la modificación del estado afectivo o motivación al del aprendiz, para que éste aprenda con mayor eficacia los contenidos curriculares o extracurriculares que se le presentan (véase Dansercau, 1985; Weinstein y Mayer, 1983).

INDUCCIÓN .Es un proceso dirigido a iniciar al servidor nuevo en su integración a la cultura organizacional durante los primeros cuatro meses siguientes a su vinculación.

REINDUCCION. Está dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos. Dichos programas se realizaran cada dos años a los servidores.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC). El Plan institucional de Capacitación (PIC) 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 servidores a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas, institucionales establecidos en una entidad pública.

4. MARCO JURIDICO

Artículo 54 de la Constitución Política, es obligación del Estado y de los servidores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

Para el ejercicio de la función pública, el Estado debe propender por la creación de planes y programas tendientes a la capacitación de los servidores públicos, con el fin de contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos.

La Ley 190 de 1995 – Estatuto Anticorrupción, en cuyo artículo 7º se indica que la capacitación deberá favorecer a todos los servidores públicos que no solo lo proyecten en el escalafón de carrera administrativa sino en su perfil profesional.

Decreto Ley 1567 de 1998 Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Servidores del Estado.

Ley 734 de 2002 Código Disciplinario Único, señala: Artículo 33. Derechos. Numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.

Artículo 34. Deberes. Numeral 40. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”.

Ley 872 de 2003, Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios.

Ley 872 de 2003, Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios. La Gestión del Talento Humano fue incluida como recurso importante en la implementación del sistema de gestión de la calidad

Ley 909 de 2004, sus decretos reglamentarios y el Decreto 4665 de 2007, señalan las directrices y estrategias que deben adelantar las entidades reguladas por los mismos para el logro de una gestión pública transparente, eficiente, eficaz, democrática y participativa, a través del mejoramiento de competencias laborales, servidores íntegros y comprometidos con la gestión pública.

5. OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE FORMACION Y CAPACITACION

5.1. OBJETIVO GENERAL:

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 DE 2018	FECHA: DICIEMBRE 2018	
		VERSION:1	PÁGINAS: 10

Orientar la capacitación y la formación de los servidores públicos de la entidad, a fin de mejorar la calidad de la prestación de los servicios de salud, a través de la instalación de competencias y capacidades específicas enfocadas al cumplimiento de la misión de la ESE Hospital Cumbal.

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Capacitar a los servidores de las ESE Hospital Cumbal en herramientas de gestión que les permitan adelantar procesos de liderazgo y apropiación de sus obligaciones, con alto sentido de pertenencia.
- Promover los objetivos institucionales y las políticas trazadas en el Plan de Acción, dotando a los servidores de las competencias requeridas para incrementar la efectividad en los servicios ofrecidos.
- Orientar las acciones hacia el reconocimiento y fortalecimiento de los valores corporativos los cuales le permitan al servidor desarrollar su labor dentro dicho marco.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

- Elevar el nivel de compromiso de los servidores públicos en relación a las políticas, planes, programas, subprogramas y proyectos de la ESE Hospital Cumbal.
- Desarrollar habilidades para el trabajo en grupo a través de la información y la práctica, sobre procesos de comunicación, solución de problemas, toma de decisiones, técnicas de interacción, propiciando el cambio de actitud, de solidaridad y pertenencia de los servidores de la ESE Hospital Cumbal.
- Desarrollar valores organizacionales, propiciando el intercambio de diferentes concepciones, sobre valores y ética laboral, apoyando así la consolidación de la autonomía, responsabilidad social y ética del servidor Público.

6. POLITICA GENERALES DE FORMACION Y CAPACITACION HOSPITAL DE USMEI NIVEL E.S.E.

6.1. POLITICA

La capacitación de servidores de la ESE Hospital Cumbal, está orientado por siguientes políticas generales:

- El proceso de detección de necesidades, la formulación, la ejecución y la evaluación de los planes, programas y subprogramas de la Entidad, partirá de la acción conjunta entre éste y los servidores públicos.

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 DE 2018	FECHA: DICIEMBRE 2018	
		VERSION:1	PÁGINAS: 10

- El Plan Anual de capacitación tendrá como eje central la Visión y la Misión de la ESE Hospital Cumbal, frente al desarrollo integral del servidor, buscando crecer armónicamente para el mejoramiento de la gestión institucional y su desempeño personal, facilitándole condiciones seguras y saludables para el desempeño de sus labores.
- Todos los servidores públicos de la ESE Hospital Cumbal, gozarán de igualdad de oportunidades para su participación en los programas y subprogramas que se adelanten en la Entidad, guardando los criterios de población beneficiaria definidos en las norma.

6.2. DIVULGACIÓN

- A los programas que se adelanten en el desarrollo del Plan Anual de Capacitación, deberá dársele la divulgación y publicidad necesarias en el ámbito ESE Hospital Cumbal, con la suficiente antelación al personal beneficiario, a través de los diferentes medios de comunicación de la institución.
- Cada evento de capacitación tendrá un control sobre su asistencia, evaluación de satisfacción y seguimiento con el fin de corroborar su desarrollo, pertinencia y aplicabilidad según el modelo de la guía de evaluación elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la ESAP.

6.3 COBERTURA

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 DE 2018	FECHA: DICIEMBRE 2018	
		VERSION:1	PÁGINAS: 10

Se beneficiarán de los recursos del presupuesto de funcionamiento de la ESE Hospital Cumbal de los servidores públicos en carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Los servidores vinculados mediante nombramiento provisional dada su temporalidad solo se beneficiarán de los Programas de Inducción, Reinducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.

Se tendrá en cuenta tanto la Directiva 001 del 26 de Diciembre de 2011, emanada del Secretario General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y la Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en la que establecen:" Así las cosas, las entidades distritales podrán destinar recursos de su presupuesto de funcionamiento para programas de capacitación en la implementación y desarrollo del Modelo Estándar de Control Interno MECI, el Plan Institucional de Gestión Ambiental PIGA y las normas de gestión de calidad, dirigidos al personal de planta supernumerario, y provisional en los términos establecidos al respecto por el DAFP, estos últimos dentro de los procesos de inducción y reinducción.

Cuando los proyectos de inversión contemplen dentro de su ejecución acciones de capacitación en las materias antes citadas, podrán dirigirse a los/las contratistas, con cargo a los recursos a ellos asignados.

De acuerdo a lo anterior la asistencia a los cursos externos estará definida por las funciones y competencias que deben desarrollarse según el curso a contratar y conforme a los equipos de aprendizaje definidos para cada tema por parte del comité directivo.

	PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 DE 2018	FECHA: DICIEMBRE 2018	
		VERSION:1	PÁGINAS: 10

6.4. DEBERES Y DERECHOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN CUANTO A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.

a. Los servidores públicos de la ESE Hospital Cumbal, tienen derecho a solicitar y recibir capacitación pertinente para el desempeño eficiente de sus funciones de conformidad con el Plan Anual de Capacitación.

b. La Dirección Corporativa comunicará y divulgará el cronograma de actividades de capacitación a toda la entidad, con el fin de identificar los perfiles pertinentes para la asistencia a cada capacitación.

c. Los jefes inmediatos deberán autorizar la asistencia de los servidores públicos a la capacitación a través de Oficios, Comunicados publicados en las carteleras institucionales o en la página Web, asegurar el cumplimiento de sus responsabilidades laborales durante su ausencia.

d. Servir de agente capacitador dentro de la entidad, socializando los temas tratados en las capacitaciones externas a las cuales solo asistirán servidores inscritos en el escalafón de la carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

e. Participar activamente en la evaluación de las actividades de capacitación según formato normalizado por la oficina de calidad.

6.5. PROCEDIMIENTO EN CASO DE INCUMPLIMIENTO

a. La Coordinación de Capacitación deberá informar al Jefe de Talento Humano los incumplimientos de los servidores en los programas de Formación y Capacitación.

b. Analizada la información se decidirá sobre las medidas tomadas y el procedimiento a seguir el cual será informado al servidor público que incurrió en el incumplimiento.

c. La asistencia a la capacitación será de carácter obligatorio, y si esta no se cumple con el 80% del total de las horas definidas para la misma, se interpondrá sanción, ya sea monetaria por medio de descuentos de nómina o sanciones de tipo legal (procesos disciplinarios), de acuerdo al caso individual del servidor.

7. PLAN DE ACCIÓN

7.1. FASE DE DIAGNOSTICO

Se realizó análisis a los siguientes instrumentos:

La encuesta de necesidades de capacitación realizada por la Coordinación de Bienestar Y Capacitación a cada uno de los equipos de trabajo de la entidad según su estructura organizacional, la cual se realizó durante los meses de octubre-diciembre de 2022.

- La consolidación de la información, dando como resultado el cronograma y programación que se propone por medio del plan de capacitación anexo al presente.

