

*Empresa Social del Estado*  
*Hospital Pbro. Luis Felipe Arbeláez*  
*Aleandría Antioquia*  
*Nit 800 029509 5*



Hospital Pbro. Luis Felipe Arbeláez  
Aleandría Antioquia  
NIT. 800.029.509 - 5

## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES.**

**ESE HOSPITAL PBRO. LUIS FELIPE ARBELAEZ ALEJANDRÍA  
ANTIOQUIA**

**2024**





## **INTRODUCCIÓN**

Las entidades públicas deben desarrollar competencias y capacidades en las personas que trabajan en ellas, generando conocimientos, habilidades, actitudes y cambios de comportamiento, para potenciar el desempeño laboral, de tal modo que, el ciclo de gestión pública sea eficiente y mejore la atención en la prestación de los servicios, a través de programas de aprendizaje mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento.

De acuerdo con la normatividad vigente en materia de Gestión del Talento Humano en el sector público, ESE HOSPITAL PBRO. LUIS FELIPE ARBELAEZ ALEJANDRÍA ANTIOQUIA elaboró el Plan Institucional de Capacitación PIC, con el fin de fortalecer las competencias comportamentales y funcionales de los servidores públicos de la entidad, contratistas y demás personas que intervienen en los procesos transversales.

La estructura del Plan está basada en los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación diseñado por el Departamento Administrativo de la función pública, en el autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano – dimensión del Talento Humano DEL MIPG, en el diagnóstico de necesidades detectada en las diferentes áreas y en los resultados de los planes institucionales.

Este plan está sujeto a cambios que pueden obedecer a modificaciones en las normas, en las guías y protocolos de manejo de los diferentes servicios que presta la ESE y a las acciones de mejoramiento planteadas producto de las evaluaciones y seguimiento que se realizan durante la vigencia a los planes institucionales.





## 1. OBJETIVO

Crear un Plan Institucional de Capacitación para la ESE HOSPITAL PBRO. LUIS FELIPE ARBELAEZ ALEJANDRÍA ANTIOQUIA, que contribuya al mejoramiento de las competencias laborales, comportamentales, conocimientos y habilidades expresadas por los servidores públicos de la ESE, en la detección de necesidades.

### 1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir al mejoramiento del desempeño laboral de los servidores públicos a través del desarrollo de competencias que aporten a los procesos de gestión, procurando el mejoramiento continuo institucional.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos, los procesos y procedimientos de la entidad.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio.
- Iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio de la INDUCCIÓN INSTITUCIONAL.
- Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado y sus funciones, al interior de la entidad, en el área donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que pertenece; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los servidores con respecto a la Función Pública por medio de la REINDUCCIÓN.

## 2. ALCANCE

La formulación del Plan Institucional de Capacitación, inicia desde el diagnóstico mediante el cual se identifican las necesidades de capacitación a nivel organizacional, por áreas e individual, hasta la evaluación de las capacitaciones desarrolladas.





### **3. RESPONSABLES**

#### **Talento humano**

- Sensibilizar e instruir sobre el PIC en general.
- Elaborar cronograma para el desarrollo del PIC.
- Administrar la oferta de capacitación externa teniendo en cuenta las exigencias de la capacitación por competencias.
- Hace seguimiento y evaluación al PIC.

#### **Control interno**

- Suministra la información sobre los resultados de las evaluaciones de las áreas, resaltando las acciones de mejoramiento detectadas.
- Apoya la evaluación del impacto de la capacitación.

#### **Líderes de área**

- Promueven en sus áreas de trabajo la participación en las capacitaciones, una vez finalice la planeación institucional.
- Priorizan problemas o retos institucionales del área.
- Participan en las reflexiones de los equipos para establecer la situación problemática.
- Avalan los proyectos de aprendizaje formulados por los empleados de su área de trabajo.
- Garantizan el cumplimiento del plan de capacitación de los empleados, así como los espacios para reuniones y horarios.
- Evalúan la aplicación del aprendizaje en el puesto de trabajo.

#### **Comisión de personal**

- Participa en la formulación y seguimiento del PIC.
- Apoya la divulgación del PIC





## Servidores públicos

- Participan en la formulación e implementación del PIC.
- Asumen actividades y las desarrollan para el aprendizaje del equipo.
- Realizan seguimiento y evalúan el proceso de aprendizaje y de equipo.
- Aplican los aprendizajes a la solución del problema identificado.

## 4. MARCO LEGAL

### 4.1 Normatividad

Acogiendo los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional, ESE HOSPITAL Pbro. LUIS FELIPE ARBELAEZ ALEJANDRÍA ANTIOQUIA adopta el Plan Institucional de Capacitación, amparado por la siguiente normatividad:

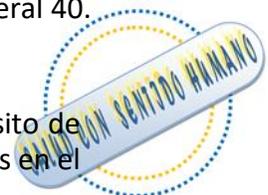
**Decreto 1567 de 1998.** Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

**Ley 1960 de 2019.** Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, en el artículo 3, literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998, quedará así: “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 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.”

**Constitución Política de Colombia 1991,** Art. 53 “La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: ... 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 734 de 2002,** Código Disciplinario Único Disciplinario, Art. 33, numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”; numeral 40. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”

**Ley 909 de 2004,** Título VI, Capítulo 1. Art. 36, párrafo: Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el





desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

**Ley 489 de 1998.** Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.

**Decreto 2539 de 2005.** Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

**Decreto 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

**Resolución 390 del 30 de mayo de 2017.** Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027.

**El Decreto 4665 de 2007.** Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

### **3.2. Principios rectores de la capacitación**

La capacitación en ESE HOSPITAL PBRO. LUIS FELIPE ARBELAEZ ALEJANDRÍA ANTIOQUIA, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo en lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

**a. 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.

**b. 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.

**c. 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.



**d. 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 activa de los empleados.

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

**f. Profesionalización del servicio Público.** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

**g. Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

**h. Énfasis en la Práctica.** 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.

## 5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación se tiene en cuenta las necesidades institucionales planteadas en las diferentes áreas, como también las reuniones con los líderes de las áreas, los resultados de la encuesta aplicada en la ESE, el análisis de las necesidades detectadas en la evaluación de desempeño por medio de los planes de mejoramiento individual que contribuya en el mejoramiento en el puesto de trabajo.

Analizada la información se puede determinar si existen temas transversales a la Entidad como también detectar la cobertura que pueda presentar en los diferentes niveles.

### 5.1. Metodología

La metodología utilizada para la detección de necesidades de capacitación para el año 2024, se desarrolló teniendo en cuenta el modelo de encuesta recolectada por cada área.



## **5.2. Instrumentos para recolección de datos**

Formato (Encuesta necesidades de capacitación), la cual es dirigida cada uno de los líderes para ser diligenciada con sus grupos de trabajo.

## **5.3. Técnicas utilizadas**

Se utiliza la técnica de aplicación de las encuestas basadas en el formato sugerido por la institución.

## **5.4. Resultados**

Se realiza tabulación de encuestas por áreas, se analiza la información y se determina si existen temas transversales a la Entidad como también detectar la cobertura que pueda presentar en los diferentes niveles jerárquicos; luego se elabora un cuadro donde se encuentra consolidada la información que contempla los siguientes aspectos:

- Eje de desarrollo
- Nombre de la capacitación
- Alcance/dirigido a
- Temas tratados
- Responsable
- Fecha programada
- Fecha realización

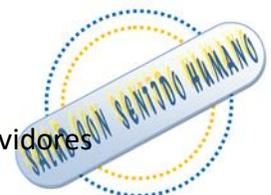
Con lo expuesto anteriormente, se presenta esta información a la Comisión de Personal, quienes revisan y hacen seguimiento al Plan Institucional de Capacitación (PIC).

## **6. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS**

Se solicitará a los facilitadores que llevarán a cabo el desarrollo de las capacitaciones, la aplicación del método de enseñanza-aprendizaje de acuerdo a los temas concertados, para facilitar la comprensión y aplicabilidad simultáneamente, a fin de lograr resultados óptimos del desempeño laboral de los servidores públicos en el menor tiempo posible, esto teniendo en cuenta los temas establecidos en el diagnóstico de necesidades de la ESE.

## **7. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN**

Se llevará a cabo el proceso de inducción y reinducción a todos los servidores



públicos, de acuerdo a lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998.

## **8. CRONOGRAMA DEL PIC**

Plan Institucional de capacitaciones

## **9. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

Se informa mediante comunicado interno a las diferentes áreas los temas definidos en el PIC y las acciones a seguir.

El Plan Institucional de Capacitación será administrado a través de la gestión del área de talento humano y de acuerdo a los recursos económicos establecidos para el desarrollo del PIC.

Cabe anotar que el cronograma de capacitación podrá tener cambios.

## **10. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC**

- Cumplimiento de Inducción al ingreso del personal nuevo.
- Cumplimiento de Reinducción una vez en la vigencia.
- Cumplimiento de las actividades programadas en el cronograma de capacitación.

## **11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Esta fase permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores públicos de la ESE; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC.

