

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y
CAPACITACION
AÑO 2024



ALEX ALBERTO ANAYA GOMEZ
GERENTE

EDILBERTO MONTENEGRO GARCIA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO TALENTO HUMANO

BOSCONIA. CESAR

CONTENIDO

INTRODUCCION.....	3
MARCO NORMATIVO.....	4
POLITICAS INSTITUCIONALES.....	7
ENFOQUE DE LA FORMACION BASADA EN COMPETENCIA.....	7
JUSTIFICACION.....	8
FASES DEL DISEÑO.....	8
DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION.....	9
PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION.....	13
INDUCCION.....	13
REINDUCCION.....	13
OBJETIVOS.....	14
FASES DEL PROGRAMA DE INDUCCION.....	14
PROGRAMA DE REINDUCCION.....	15
OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE REINDUCCION.....	15
METODOLOGIA DEL PROGRAMA DE REINDUCCION.....	16
AREAS TEMATICAS DEL PROGRAMA DE REINDUCCION.....	16
OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION.....	16
OBJETIVO GENERAL.....	16
OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	17
BENEFICIARIOS DEL PLAN.....	18
CRONOGRAMA.....	19
EVALUACION Y SEGUIMIENTO.....	19
PRESUPUESTO.....	20

INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998 que reglamenta, entre otros, el Sistema Nacional de Capacitación para los empleados del Estado: sus componentes, objetivos y principios rectores de la capacitación, los programas de inducción y reinducción y sus currículos básicos, áreas y modalidades de la capacitación y obligaciones de las entidades y de los empleados en relación con esta, también establece en su Artículo 3 literal c. Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto - Ley y con la planeación institucional.....;

Por su parte el Decreto 1083 de 2015, establece que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación – PIC donde los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Por ello la ESE Hospital san Juan Bosco de Bosconia, Cesar, tiene al talento humano como el activo más importante en la Entidad y se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios, programas y demás actividades que contiene el PIC 2024. Donde se identificaron las necesidades propias de cada dependencia para determinar las temáticas de capacitación para el año 2024, como resultado del Diagnóstico de Necesidades realizado.

La E.S.E Hospital San Juan Bosco adopta el Plan de Capacitación del Talento Humano, como una política orientadora y facilitadora de los programas de formación y capacitación, con miras a contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y de las competencias laborales, la calidad de vida laboral de los servidores públicos del Hospital, lo cual se refleja en la calidad del servicio prestado.

La E.S.E facilitara el cumplimiento de toda la normatividad sobre capacitación del talento humano dispuesto a su servicio con el firme propósito de lograr fortalecer su capacidad de gestión administrativa y proyección social frente al reto de lograr las metas contempladas en el Plan de acción.

La Oficina de Talento Humano dentro de la estructura organizacional de la E.S.E, juega un papel preponderante en el ejercicio del cumplimiento legal de las políticas del desarrollo integral del recurso humano que integra la planta de cargos del Hospital, por ello ha revisado y actualizado sus necesidades en materia de capacitación en los ejes o áreas de desempeño, el reto en materia de capacitación es "liderar la transformación de la cultura organizacional estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de sus competencias y asumir nuevas responsabilidades para ampliar el ámbito de su especialización hacia otros espacios laborales. Lo anterior se dinamiza a través de la puesta en marcha del Plan Institucional de Formación Y Capacitación para los servidores de la E.S.E.

DEFINICION DE CAPACITACION

Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación para el trabajo y el desarrollo humano como a la educación 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 del servicio a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

MARCO NORMATIVO

La Constitución Política de Colombia de 1991, en el Art. 53; La ley 30 de 1992, por la cual se organizó el servicio público de educación superior: La ley 115 de 1994, Ley General de Educación.

La Ley 190 de 1995, Estatuto Anticorrupción, Art. 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 crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

La Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, en el Art. 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

La 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, en especial en el Art. 36 del Título VI, relacionado con la capacitación de los empleados públicos, en donde se indican los objetivos y la formulación de los planes y programas respectivos.

El Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en cuyo Art. 65 se indica que: "los Planes de capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes institucionales y las competencias laborales.

El Decreto 515 del 20 de diciembre de 2006, por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

El Decreto 4465 del 29 de noviembre de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. "Artículo

2.2.9.1 Planes de capacitación.” 1998, y en el artículo 2 menciona los “Programas de Formación y Capacitación”.

Resolución 390 del 30 de mayo del 2017, por la cual se actualiza el plan de formación y capacitación del Departamento de la Función Pública.

El Decreto 51 del 16 de enero de 2018, por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 5 modifica el artículo 2.2.14.2.18 del 1083, inherente a procesos de capacitación en negociación sindical, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Por la cual se dan lineamientos para la profesionalización y Desarrollo de los Servidores públicos, orientando a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional, basados en el desarrollo de las capacidades de los servidores de la Entidades Públicas. (Función Pública-Esap 2017).

Plan Nacional de Formación y de Capacitación de Servidores públicos, tiene como propósito ser guía para la creación de los Planes Institucionales de Capacitación (PIC), y cuyo objetivo es mejorar la calidad de los servicios ofrecidos cargo del Estado.

Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

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, Artículo 3º profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.

POLITICAS INSTITUCIONALES

Para la E.S.E San Juan Bosco la capacitación se constituye en un medio de apoyo que busca generar en los funcionarios cambios significativos en las formas de pensar, sentir y actuar a través de un proceso de aprendizaje continuo.

Se trata de un proceso que permita la creación colectiva de capacidades nuevas en función de los propósitos institucionales, traducidos en la consecución de los objetivos del Plan de Acción del Hospital.

El presente proceso es una estrategia en que estamos involucrados de implementar los procesos de calidad en la E.S.E San Juan Bosco, además de fortalecer los procesos dentro del Modelo Estándar de Control Interno, es por ello que la estrategia en materia de capacitación se orientara a fortalecer el compromiso de los servidores públicos y de todas las personas con una gestión efectiva y transparente para elevar la confianza y el respeto de los habitantes de Bosconia hacia nuestra Institución y nuestros servidores sociales.

En este sentido, y siguiendo los lineamientos del Plan Nacional de Capacitación, los procesos de gestión humana, de formación y capacitación de los funcionarios, deberán orientarse hacia el mejoramiento de la capacidad de la organización para desarrollar sus actividades y prestar mas eficientemente los servicios públicos lo cual supone capacidad de aprendizaje colectivo para comprender el entorno y sus demandas, de tal forma que se garantice la supervivencia institucional, dependiendo en gran medida el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos.

ENFOQUE DE LA FORMACION BASADA EN COMPETENCIA

Si bien, las políticas de capacitación ya expresaban su interés por mejorar las competencias laborales, es claro que el decreto 2539 del 2005 las considera el eje de la gestión del talento humano en sector publico al definirlas como "la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados, las funciones

inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por unos conocimientos, destrezas, habilidades, valores, aptitudes y actitudes que debe poseer y demostrar el empleado. Por lo tanto la Política de formación y capacitación enfrenta la necesidad de fortalecer el cambio de enfoque para asegurar que las competencias laborales y las exigencias variables de los empleos tengan una relación interactiva.

JUSTIFICACION

Desde el año de 1996 El Hospital San Juan Bosco ha venido prestando sus servicios de salud a la comunidad del Municipio de Bosconia, con personal eficiente, eficaz, y con muchos sentido de pertenencia con nuestra Institución, es por ello que estamos planteando este plan de Formación y Capacitación para nuestros Trabajadores, para que puedan desempeñarse en los cargos que se le han asignado de una manera mas eficiente y oportuna para nuestros usuarios, a través de actualizaciones en los programas o temas que van a fines a sus propósitos.

En el Decreto 1567 de 1998 establece que es obligación de la Entidades Territoriales capacitar a sus empleados, y que dichas Entidades deben poseer un Plan Institucional de Formación y Capacitación que vaya enfocado en las necesidades de los trabajadores y que además este Plan deberá orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos buscando niveles de excelencia, a la intervención del clima organizacional y a las necesidades funcionales de los equipos de trabajo, propiciando el fortalecimiento permanente de la cultura organizacional.

FASES DEL DISEÑO

Con el fin de unificar criterio para la formulación del plan institucional de capacitación, a continuación, se presentan las cinco fases para su diseño (ver grafico):

1. Diagnostico de las necesidades de capacitación.
2. Estrategias del plan institucional de capacitación.
3. Definición de los objetivos del PIC.
4. Programación de las actividades a desarrollar.
5. Control, evaluación, seguimiento del PIC.



El diagnóstico consiste en identificar las necesidades de capacitación tanto de la entidad como de los funcionarios, para cumplir con su misión para el desempeño de sus funciones o para el desarrollo de los proyectos en los cuales participa.

La recolección de la información se hizo a través de encuestas y entrevistas a los funcionarios de la Entidad, y a través de revisión documental de normas sectoriales e institucionales, sesiones de trabajo y evaluaciones del desempeño, entre otros con el fin de identificar las área y temas sobre los cuales se desea capacitar a los empleados mediante un tiempo determinado, para el cumplimiento de la misión institucional. Por lo que se requiere un estudio como mínimo, en los aspectos citados en el plan nacional de formación y capacitación.

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

El diagnóstico de necesidades se realizó, utilizando la matriz diseñada para tal fin, identificada.

La Dirección de Talento Humano para identificar las necesidades de capacitación de la Entidad, utilizó la matriz diseñada para tal fin, donde inicialmente consistió en la elaboración y aplicación de una encuesta que contiene el "Perfil y Necesidades de Capacitación" instrumento mediante el cual se recopiló la información de manera individual referente a la identificación de las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios respecto de la elaboración del Plan de Formación y de Capacitación.

Durante un periodo de tiempo de dos semanas se procedió a realizar una serie de encuestas a los funcionarios de todos los niveles en todas las dependencias de la ESE y se tabuló la información recopilada a través de las encuestas, identificando las áreas temáticas y actividades de mayor intereses por parte de los funcionarios, la cual fue presentada y puesta a consideración del área encargada de personal.

Para el diseño del Plan de Formación y Capacitación se tuvo en cuenta la documentación facilitada por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP y por la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP en sus páginas de Internet y por tanto se dio aplicación a la estructura de diseño del Plan de Formación y Capacitación por ellos sugerida.

Al tener a la mano la estructura de presentación del plan de Formación y Capacitación y la identificación de las Capacitaciones de mayor interés en las cuales estaban interesados los funcionarios se optó por determinar cuáles eran las entidades oferentes de dichas Capacitaciones.

El enfoque metodológico principal en que se basó la recolección de esta información fue la identificación de las necesidades de capacitación a partir del análisis del problema que se establecían por áreas, retos o requerimientos de la organización para el desarrollo del Plan Institucional.

La recolección se realizó por medio de instrumentos aplicativos a todas las dependencias de la Entidad (Encuestas y Entrevistas), además se identificaron una serie de temáticas que se clasificaron de acuerdo a la localización de cada área del Hospital, con el fin de unir las expectativas para identificar las necesidades de capacitación.

Una vez identificada la realidad de la Institución, era perentorio conocer a la vez la problemática existente, para lo cual se recurrió al análisis de los resultados de las encuestas aplicadas.

DIAGNOSTICO INDIVIDUAL DE NECESIDADES PARA CAPACITACION				
AREA DE TRABAJO:				
NOMBRE DEL FUNCIONARIO:				
CARGO:				
FUNCIONES	NECESIDADES DE CAPACITACION	CLASE DE NECESIDADES		
		I	C	H

I: INFORMACION

C: CAPACITACION

H: HABILIDADES

Luego del diligenciamiento de la matriz por parte de las diferentes áreas, fueron enviadas a la Dirección de Talento Humano quien se encargó de consolidar y realizar los filtros correspondientes, teniendo en cuenta la normatividad, misionalidad y el presupuesto. Posteriormente se presenta al Comité de Gestión y Desempeño sectorial e Institucional para su aprobación. Una vez surtido este proceso se adopta mediante un acto administrativo y se procede a la socialización e implementación.

De acuerdo con los nuevos lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030 del DAFP y la ESAP y la Guía Para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación del DAFP y ESAP, las temáticas en las cuales se pueden capacitar se enmarcan en seis ejes temáticos los cuales son:



Fuente: Dirección de Empleo Público Función Pública y DAFP 2023
 Es preciso señalar que se adelantaran las capacitaciones enmarcadas en los ejes temáticos propuestos y también las necesidades encontradas en el grupo de colaboradores las cuales se armonizaran a los mismos. Teniendo como referencia las que se relacionan a continuación:

- *Microsoft Office (Excel Avanzado) Carrera Administrativa
- * Microsoft Office (Access) Procesos Administrativos
- *Internet
- *Aplicativos de Software
- *Montaje y Administración de Redes
- *Archivo y Correspondencia
- *Finanzas Públicas
- *Manejo Documental
- *Aseguramiento de la Calidad
- *Manejo Presupuestal
- *Desarrollo Administrativo
- *Finanzas Pública
- *MECI 1000-2005 Modelo Estándar de Control Interno
- *Contabilidad Pública
- *Contratación Administrativa
- *Atención al público
- *Trabajo de equipo

- *Relaciones interpersonales
- *Manejo de Stress
- *Riesgos Profesionales
- *Atención de Desastres
- *participación Ciudadana

PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

INDUCCION

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional y al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales en función del logro de una entidad ágil, moderna y transparente que permita interactuar y mejorar su respuesta a los diferentes actores.

Para ello, se realizan diversas estrategias para realizar la inducción a los servidores de la Alcaldía del Municipio de Bosconia, no obstante, se llevarán a cabo inducciones cada vez que se genere la necesidad de realizarse. Así mismo, el jefe de cada área se responsabilizará de la inducción en el puesto de trabajo, la cual deberá realizarse en un lapso no mayor de 15 a 30 días y deberá registrarse en el formato diseñado para tal fin.

REINDUCCION

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. (Decreto 1567 de 1998).

OBJETIVOS

Se constituyen en objetivos del plan de inducción a los servidores públicos de la E.S.E Hospital San Juan Bosco, los siguientes:

- Familiarizar al servidor público nuevo con la estructura de la Entidad y con su misión.
- Iniciar la integración del servidor a los valores y propósitos institucionales.
- Crear sentido de pertenencia en el servidor público nuevo.
- Instruir a los servidores públicos nuevos sobre los asuntos relacionados con su dependencia, responsabilidades individuales, deberes y derechos.
- Iniciar el acercamiento a los compañeros para la integración a los equipos de trabajo.
- Familiarizar al nuevo servidor con la Administración pública e iniciar en él el proceso de asimilación a la cultura del servidor público orientada a la generación de resultados sociales y sustentados en valores que propendan por el interés general y el bien común.

FASES DEL PROGRAMA DE INDUCCION

El programa se desarrollara en dos fases:

1. Recibimiento al servidor publico: En esta fase se pretende utilizar como estrategias las siguientes:
 - ✚ Posesionar a los funcionarios nombrados en un acto formal con presencia de las directivas de la institución.
 - ✚ Dirigir comunicación escrita al nuevo funcionario donde se manifieste la complacencia de la institución con su vinculación.

Estas estrategias permitirán significar la importancia que para la institución tiene su vinculación, así como la responsabilidad que asume frente a esta y la sociedad en su calidad de servidor publico.

2. Ubicación del funcionario en la E.S.E Hospital San Juan Bosco:

En esta fase se pretende utilizar como estrategias las siguientes:

- ✚ Informar acerca de la E.S.E. Naturaleza, misión, visión, Directivos, normas que la rigen, planta física.
- ✚ Entrega del Plan de Acción, del Código de ética y de las funciones de su cargo consagradas en el manual de funciones.
- ✚ Presentar a sus compañeros de trabajo.

Con estas estrategias se pretende que el servidor público conozca la Institución a la cual ingresó facilitando su incorporación a la vida institucional.

PROGRAMA DE REINDUCCION

Se trata de actualizar y enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y sus funciones, informarles sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE REINDUCCION

Se constituyen en objetivos del programa de Reinducción a los servidores públicos de la E.S.E Hospital San Juan Bosco los siguientes:

- Facilitar a los servidores públicos de la E.S.E la comprensión del Estado y sus transformaciones en función del cumplimiento de su misión, política administrativa, económica y social.
- Actualizar a los servidores públicos respecto de las nuevas políticas estatales y de la Entidad.
- Actualizar a los servidores públicos respecto de normas que rigen la administración pública a la E.S.E.
- Actualizar a los servidores públicos frente a los cambios estructurales de la Entidad.
- Mejorar competencias laborales para racionalizar trámites, métodos y procedimientos.

- Mejorar competencias para implantar mecanismos de control interno.
- Fortalecer valores y conductas éticas para el servidor público.
- Contribuir al desarrollo personal integral del servidor público.

METODOLOGIA DEL PROGRAMA DE REINDUCCION

Este programa se desarrollara a través de conferencias, talleres, seminarios, eventos, mesas redondas, etc.

AREAS TEMATICAS DEL PROGRAMA DE REINDUCCION

Teniendo en cuenta que el Plan Nacional de Formación y Capacitación pretende desarrollar competencias para lograr el Estado el Estado Gerencial, Participativo y Descentralizado, las áreas temáticas serán las siguientes.

Estado Gerencial:

- ✚ Función pública y modernización del estado: Constitución política, fines del Estado, análisis y comentarios al titulo v de la constitución nacional, estructura y organización del estado.
- ✚ Mejoramiento de procesos institucionales (misionales)
- ✚ Mecanismos de Control Interno.

Estado Participativo:

- ✚ Valores y conductas éticas para el servicio publico
- ✚ Servicio al ciudadano y participación ciudadana.

Estado descentralizado:

- ✚ Descentralización Administrativo.

OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION

OBJETIVO GENERAL

El objetivo Primordial de la Capacitación esta orientado a promover en los empleados públicos el 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 y el mejoramiento en la prestación del servicio y los demás contemplados en las normas que regulan la carrera administrativa. Definir los lineamientos que deben orientar la capacitación y la formación de nuestros trabajadores, a fin de mejorar la calidad de la prestación del servicio, para el bienestar general y la consecución de los fines de la Entidad y garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de las políticas de formación y capacitación de los empleados en el marco de la calidad y competencias laborales.
2. Fijar los lineamientos para que los programas de formación y capacitación de los empleados respondan a las características y necesidades de la Entidad.
3. Contribuir en el fortalecimiento de los empleados para lograr el cumplimiento de sus funciones bajo parámetros de eficacia, eficiencia, compromiso, honestidad y transparencia.
4. Orientar las acciones hacia el reconocimiento de los valores y procedimientos administrativos propios de cada uno de los empleados de la Institución, con miras a lograr una Administración Pública que integre la realidad cultural y Empodere la Unidad Institucional.

Estrategias El Plan Institucional de Capacitación precisa que la formación y capacitación debe obedecer una serie de condiciones o directrices básicas:

- Formación en conocimiento a través de programas de educación para el trabajo y desarrollo humano.
- Formación y desarrollo de competencias laborales, mediante la aplicación de distintas técnicas pedagógicas.
- Obligatoriedad de asistencia a los programas de formación y capacitación.
- Participación en programas técnicos – académicos, relacionados con las funciones del respectivo cargo.

- Cumplimiento de la intensidad horaria establecida para cada programa de formación y capacitación.
- Puntualidad.
- Aplicación y transferencia de conocimientos en el desempeño de sus funciones o responsabilidades.
- Seguimiento y verificación de la transferencia del conocimiento con los demás servidores públicos de la Institución.
- Participación activa en las evaluaciones de los programas de formación y capacitación.
- Cofinanciación de programas de formación y capacitación.
- Programas de formación con aplicaciones prácticas.
- Medición del impacto de cada programa de formación con la coordinación de los responsables de los procesos.
- Algunas de las estrategias a tener en cuenta, son entre otras las siguientes:
 - Memorandos.
 - Instructivos Metodológicos.
 - Formatos y circulares.

Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

BENEFICIARIOS DEL PLAN

Serán beneficiarios de las políticas, planes y programas de capacitación, los empleados que pertenecen a la Planta de Personal de la E.S.E Hospital San Juan Bosco, de esta manera se aspira tener una cobertura mínima de capacitación del 80% del personal, contando para ello con las asignaciones presupuestales correspondientes.

En ningún caso, podrá ser beneficiario, salvo cuando se trate de proceso de reinducción el empleado que haya sido objeto de sanción disciplinaria en el último año.

CRONOGRAMA

Las fechas para la realización de la oferta de capacitación serán divulgadas a través una estrategia de comunicación dirigida a los servidores y están sujetas a las alianzas y compromisos contractuales del primer trimestre del 2024.

El plan Institucional de Capacitación del ESE Hospital San Juan Bosco para la vigencia 2024, podrá ser ajustado dependiendo de las necesidades de capacitación, los presupuestos y situaciones administrativas.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el PIC por medio de las evidencias de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo, las capacitaciones realizadas y los formatos establecidos por el Sistema de Control Interno de la Entidad.

Al final del periodo de vigencia del PIC, se aplicará una encuesta en la cual se determinará un informe final de aprendizajes logrados, buenas prácticas y lecciones aprendidas con respecto al PAE desarrollado en la vigencia 2024.

Indicadores Para Evaluar la Gestión del PIC

Para evaluar la gestión del PIC se aplicarán principalmente indicadores de eficiencia, de eficacia y de efectividad.

¿Qué evaluar?	Indicadores	Evidencias
Cobertura del PIC	No de servidores que asisten a las capacitaciones /No de servidores programados.	Matriz seguimiento capacitación
Resultados Satisfacción	No de encuestas realizadas satisfactoriamente / No total de personas que realizaron la encuesta del PIC / 100	Resultados de la evaluación de eficacia de la capacitación y entrenamiento
Resultados de Evaluación de conocimientos	No de evaluaciones realizadas satisfactoriamente/No. total, de personas que realizan la evaluación	Resultados de la aplicación de la Evaluación de eficacia y /o los resultados de las pruebas post y pre de los cursos realizados

Cumplimiento en la ejecución del PIC	No. de Capacitaciones realizadas / No de programas para la vivencia	Matriz seguimiento a capacitación
--------------------------------------	---	-----------------------------------

Este plan de capacitación también contiene unas políticas de manejo del tiempo en los que tanto el empleador como el servidor público aporten un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y fuera de la jornada laboral establecida.

Este horario será responsabilidad del Jefe e recursos humanos el cual se establecerán unos lineamientos y compromisos por parte del servidor público.

El horario lo establece la Entidad encargada de las capacitaciones que se desea llevar a cabo con los funcionarios de la E.S.E, este puede ser días laborales o fines de semana según corresponda, dicho horario deberán cumplir con carácter obligatorio los funcionarios beneficiarios con el programa, de no cumplir con los dispuesto incurrirá en una sanción disciplinaria que dará por cancelada la capacitación y la inhabilidad para poder acceder a una mas durante un año, Por lo tanto se designara a otro funcionario para que goce del beneficio que ofrece el plan institucional de formación y capacitación.

PRESUPUESTO-DISPONIBILIDAD DE LOS RECURSOS PARA LA EJECUCION DEL PLAN

Para la ejecución del plan de Formación y capacitación Institucional de la E.S.E se dispondrá del presupuesto respectivo, los cuales se adicionaran en la medida que el Hospital San Juan Bosco cuente con nuevos recursos, previa presentación del mismo en el mes de agosto para que sea asignado dentro del presupuesto de la siguiente vigencia.

ALEX ALBERTO ANAYA GOMEZ

Gerente