



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: PL-GTH-PIC-25

Versión: 1

Fecha: 08/05/2014

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del Cambio



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: PL-GTH-PIC-25

Versión: 1

Fecha: 08/05/2014

TABLA DE CONTENIDO



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: PL-GTH-PIC-25

Versión: 1

Fecha: 08/05/2014

	Pagina
Presentación	2
Introducción.....	3
Objetivos.....	5
Justificación.....	6
CAPITULO I “Lineamientos pedagógicos”	7
CAPITULO II “La aplicación de las fases para la formulación del PIC de la ESE H.LC.I.”	8
• Fase 1. Sensibilización	8
• Fase 2: Formulación de proyectos de aprendizaje.....	9
• Fase 3: Consolidación del proyecto de aprendizaje.....	10
CAPITULO III “Metodología”	11
CAPITULO IV “Indicadores del PIC”	12
Conclusiones.....	13
Bibliografía	14
ANEXO N°1 “PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021”	



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: PL-GTH-PIC-25

Versión: 1

Fecha: 08/05/2014

PRESENTACION

El Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias, se encuentra orientado según decreto 4665 de 2007, emanado por el Gobierno Nacional, el cual contempla la adopción y actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.

La Capacitación y formación de los empleados públicos 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

Lo anterior se fundamenta en los precedentes legales, la Constitución política, y directrices del Decreto 1567 de 1998 y Generalidades Ley 909 de 2004.

Dentro de este contexto el Gobierno Nacional ha incluido estas políticas de capacitación dentro de la normatividad que regula las relaciones laborales de los empleados públicos con el fin movilizar tanto la construcción de su modelo de gestión pública como sus procesos de modernización.

El Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias se encuentra enmarcado dentro de los parámetros del Departamento Administrativo de la Función Pública, por medio de la Guía para la Formulación del PIC con base en proyectos de aprendizaje en equipo. La crisis por la pandémica COVID-19 ha modificado la realidad, ahora las actividades como la telemedicina, las formaciones virtuales ya hacen parte de nuestra cotidianidad. Considerando que la emergencia sanitaria ha orillado a nuestro personal a identificar la virtualidad como una fortaleza, identificando sus debilidades y generando una necesidad en la mejora de sus habilidades ofimáticas.

La situación generada por el coronavirus ha permitido realizar una gestión de tiempos y establecer prioridades en los planes de capacitación por los tanto ya se incluye una nueva modalidad para capacitar a nuestros funcionarios, realizando de manera virtual, logrando cumplir con sus necesidades de aprendizaje sin exponer su salud a grandes aglomeraciones.

El teletrabajo que realizan gran parte de nuestros funcionarios durante los últimos meses, ha generado condiciones más adecuadas para la capacitación para el trabajo. Esto se debe a que se suprimen, por ejemplo, tiempos de traslado y largos periodos de espera, lo que traduce en disminución del estrés laboral.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: PL-GTH-PIC-25

Versión: 1

Fecha: 08/05/2014

INTRODUCCIÓN

El sistema nacional de capacitación según el decreto 1567 de 1998 se define como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

Es así como el anterior sistema exige la implementación de los Planes Institucionales de Capacitación al interior de las organizaciones del Estado, el cual deberá estar orientado según las directrices del Gobierno Nacional con los objetivos y principios establecidos en los Decretos que se expidan en la materia y con la planeación institucional (Decreto 4665 de 2007) señalando lo siguiente:

- Cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.
- Las entidades podrán solicitar asesoría de la Escuela Superior de Administración Pública y del Departamento Administrativo de la Función Pública, entidades que podrá revisar los planes, hacerles las observaciones que considere pertinentes y ordenar los ajustes que juzgue necesarios, los cuales serán de forzosa aplicación.
- La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan y vigilará su ejecución;

En este sentido, la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el desarrollo de sus competencias, resaltando sus lineamientos conceptuales y metodológicos, como son:

1. La Dimensión territorial y Nacional en la política de Formación y Capacitación.
2. Profesionalización del empleo público eje de la gestión integral de los recursos humanos.
3. Desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad en el sector público
4. Enfoque de la formación basada en competencias.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: PL-GTH-PIC-25

Versión: 1

Fecha: 08/05/2014

Por su parte este Plan debe ocuparse de mantener, actualizar, nivelar y fortalecer su Talento Humano, para que su formación sea coherente con los parámetros definidos y con las necesidades de cada una de las dependencias. Uno de estos parámetros queda establecido mediante la Resolución Rectoral 21882 de 2006 en la cual se oficializa el nuevo Manual de Responsabilidades y Competencias, en el que se estipulan los requisitos de educación, formación y experiencia que deben tener los servidores durante su permanencia en la Institución.

Dentro de los lineamientos pedagógicos, la política contempla:

- La educación basada en problemas
- La programación de la Capacitación en forma de proyecto de aprendizaje
- El establecimiento de estrategias internas y externa para potenciar el aprendizaje de los equipos.
- Las evidencias de desarrollo individual para la evaluación de aprendizaje.

Consciente de la importancia del PIC, los trabajadores participaron activamente en la construcción de soluciones y en el aprendizaje basado en problemas en torno a la dinámica de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias, considerando a manera de interrogante ¿Cómo el desarrollo individual y colectivo de los empleados contribuye al logro de sus objetivos y calidad en la prestación de los Servicios de Salud?



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: PL-GTH-PIC-25

Versión: 1

Fecha: 08/05/2014



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: PL-GTH-PIC-25

Versión: 1

Fecha: 08/05/2014

OBJETIVOS:

OBJETIVOS GENERALES:

Diseñar e implementar el Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias, mediante el establecimiento de estrategias internas y externa generadas por cada uno de los equipos de aprendizaje para la potencialización de las competencias, capacidades individuales y colectivas para el mejor desempeño laboral y logro de los planes, programas, proyectos y objetivos del Estado.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Desarrollar acciones de Capacitación y Formación necesarias para garantizar la idoneidad y competencia de los Servidores Públicos.
2. Fortalecer y desarrollar las Competencias de los servidores públicos que permitan el mejoramiento continuo a nivel individual, colectivo e institucional.
3. Garantizar la aplicación de procesos y procedimientos en todas las actividades de Formación desarrolladas por el área de Talento Humano.
4. Propiciar una cultura de autogestión y autocontrol en relación al aprendizaje continuo por parte de los empleados



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: PL-GTH-PIC-25

Versión: 1

Fecha: 08/05/2014

JUSTIFICACIÓN:

Son muchos los cambios e intenciones del Gobierno nacional en materia de Capacitación, situación que no es ajena y por lo tanto se reconoce la capacitación como un proceso que facilita el desarrollo individual, colectivo e institucional.

Con la implementación de Planes de Capacitación la ESE Hospital Local Cartagena de Indias fortalece cada uno de sus procesos con miras al fortalecimiento de las competencias y la capacidad laboral, así como la búsqueda de la competitividad la cual estará enmarcada dentro del contexto de acreditación y habilitación del sistema de Salud.

Los nuevos retos Institucionales son sustentados en el plan de Desarrollo, modelo de gestión que propone cambios y la búsqueda del mejoramiento continuo alcanzando de esta manera resultados satisfactorios, los cuales se corroboran con el cumplimiento de las metas.

El Plan Institucional de Capacitación de la ESE Cartagena de indias tendrá sus bases de formulación según el Plan Nacional de formación y Capacitación para el desarrollo de las Competencias laborales; Si bien se siguen las etapas tradicionales de diagnóstico, programación y ejecución.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: PL-GTH-PIC-25

Versión: 1

Fecha: 08/05/2014



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: PL-GTH-PIC-25

Versión: 1

Fecha: 08/05/2014

CAPITULO I

LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS

A continuación, se presentan los lineamientos pedagógicos que orientarán la Formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias.

1. La Educación Basada en Problemas

La Política de formación y capacitación de empleados públicos, contempla el aprendizaje basado en problemas (APB) dentro de su esquema metodológico, pues considera que, a partir de las condiciones de desempeño, de las dificultades para obtener los resultados esperados en el trabajo individual y grupal, así como de las expectativas y retos para mejorar el servicio, es posible reconocer necesidades específicas de aprendizaje.

Según este enfoque se aprende recreando el conocimiento a partir de la búsqueda de solución de problemas. Dentro de estos métodos de enseñanzas se encuentra el colaborativo y el proyecto de aprendizaje en Equipo.

El aprendizaje colaborativo es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambian información, conocimiento, experiencias, así como dificultades e intereses.

2. El Proyecto de Aprendizaje en Equipo

Esta estrategia implica la construcción de equipos conformados por personas con diferentes experiencias, que trabaja juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevo conocimiento.

Los equipos son una forma de organizar a los empleados para facilitar el aprendizaje con base en un proyecto formulado; el proyecto permite reconocer el entorno, determinar un plan de aprendizaje general e individual y auto dirigir el aprendizaje; es decir, los empleados deciden buscar la información necesaria y orientar sus fortalezas (experiencias, condiciones personales, habilidades e ideas) según sea el caso; además permite considerar en forma integral, las dimensiones del ser, el hacer y el saber en el proceso de aprendizaje.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: PL-GTH-PIC-25

Versión: 1

Fecha: 08/05/2014

CAPITULO II

LA APLICACION DE LAS FASES PARA LA FORMULACION DEL PIC DE LA ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS

Tomando como referencia la Guía para la formulación del PIC-2008 a continuación se detallará cada uno de los pasos ejecutados y aprobados por el área de talento humano para la formulación del PIC de la ESE H.L.C.I

FASE 1: SENSIBILIZACIÓN

El desarrollo de esta fase inició con el envío de la **CIRCULAR INTERNA No. GTH001-04-01-21** donde se invitó a los servidores públicos a realizar las mesas de trabajo para el levantamiento de necesidades de capacitación 2021 haciendo cumplimiento con lo establecido en el decreto Ley 1083 del 2015 2015, TITULO 9 CAPACITACIÓN. ART. 2.2.9.1 Planes de Capacitación realizadas de manera remota y presencial, lideradas por el área de Talento humano.

La participación de los trabajadores de carrera administrativa estuvo representada en un 89% en cada uno de los momentos,

En estos encuentros se logró la continuidad del plan de capacitación realizado en la vigencia anterior recordándoles a los participantes:

- Fundamentos de PNFYC
- Elección y conformación de los equipos de aprendizaje
- Situaciones problemas

Se conformaron los equipos de aprendizajes por áreas en el nivel asistencial como son:

N°	EQUIPO	HORA	FECHA
1	AUX. HIG. ORAL	10:30 a.m.	JUEVES 7 DE ENERO
2	ODONTOLOGOS 4 HORAS	10:30 a.m.	JUEVES 7 DE ENERO
3	AXULIAREA AREA SALUD.	3:00 p.m.	JUEVES 7 DE ENERO
4	AUXILIARES AREA SALUD-PAI	3:00 p.m.	JUEVES 7 DE ENERO
5	ENFEREMO	3:00 p.m.	JUEVES 7 DE ENERO
6-	MEDICO	3:00 p.m.	VIERNES 8 DE ENERO



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: PL-GTH-PIC-25

Versión: 1

Fecha: 08/05/2014

Y mesa de trabajo en el área administrativa

1.	AUX. SERV GENERALES	1:30 PM	VIERNES 8 DE ENERO
2.	CELADOR	1:30 PM	VIERNES 8 DE ENERO
3.	JEFE DE CONTROL INTERNO	11:00 AM	JUEVES 14 DE ENERO
4.	JEFE DE CONTOL DISCIPLINARIO	11:00 AM	JUEVES 14 DE ENERO
5.	PROFESIONALES UNIVERSITARIOS	11:00 AM	JUEVES 14 DE ENERO

Igualmente se realizaron entrevistas y/o mesas de trabajo con coordinadores de cada área para levantar las necesidades de capacitación internas y las necesidades de socializar los procesos y/o normatividades en pro del trabajo concadenado internamente.

Para la conformación de los equipos se identificaron funciones, responsabilidades y nivel jerárquicos de cada uno de sus miembros, con miras a fortalecer competencias y mejorar la prestación de los servicios de salud.

FASE 2: FORMULACION DE PROYECTOS DE APRENDIZAJES

Una vez conformados los equipos de aprendizajes por área, bajo el liderazgo del representante del área de Talento Humano se logró orientar a los integrantes del equipo sobre el manejo y diligenciamiento de matrices y fichas de aprendizajes colectivo e individual, realizándose el levantamiento de los proyectos de aprendizaje por equipos y/o áreas.

FASE 3: Consolidar la información de los Proyectos de aprendizaje en equipos formulados en la Entidad.

La consolidación de la información de los proyectos en equipos, se clasificó de acuerdo a los requerimientos de la fase 2. (Análisis detallados de cada uno de los formatos aplicados).

En lo que respecta a la Toma de decisiones para la implementación del PIC 2021 (Anexo N° 1), corresponderá al comité de personal de la ESE HLCl dar visto Bueno y aprobación.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: PL-GTH-PIC-25

Versión: 1

Fecha: 08/05/2014

CAPITULO III

La Capacitación del personal Administrativo se desarrollará de acuerdo el plan de Oferta y demanda de la Escuela Superior Administración Pública, es por ello que cada trabajador deberá cumplir como mínimo 40 horas académicas en temas de capacitación acorde a la actividad laboral y con miras al fortalecimiento de habilidades y competencias.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: PL-GTH-PIC-25

Versión: 1

Fecha: 08/05/2014

METODOLOGIA

El desarrollo de las acciones enmarcadas en este Plan Institucional de Capacitación se orienta a la línea social y constructiva, este enfoque pedagógico facilita el proceso de enseñanza y aprendizaje, así como la construcción de conocimiento a partir de la experiencia y aquellas competencias que requiere el profesional que se pretende formar.

En esta concepción metodológica también se encuentra el aprendizaje colaborativo y el aprendizaje Basado en Problemas.

- El aprendizaje colaborativo propicia el desarrollo de habilidades mixtas (aprendizaje y desarrollo personal y social) donde cada miembro del grupo es responsable tanto de su aprendizaje como de los restantes del grupo.
- En el enfoque de ABP se fomenta la autonomía cognoscitiva, se enseña y se aprende a partir de problemas que tienen significado para los estudiantes, se utiliza el error como una oportunidad más para aprender y no para castigar y se le otorga un valor importante a la autoevaluación y a la evaluación formativa, cualitativa e individualizada.

Dentro de las técnicas a utilizar se encuentran: Seminarios, Cursos de 20 o de 40 horas, Foros, Talleres, exposiciones, e-learning.

Para ejecutar las anteriores técnicas se utilizará como apoyo los convenios docentes – asistenciales actuales, instituciones educativas, caja de compensación, entidades y/o profesionales que brinden y cumplan con las necesidades planteadas.

Finalmente se hace un reconocimiento especial como actores de este proceso a todos los empleados de Carrera administrativa como protagonistas en la formación basada en competencias y de aprendizaje para lograr resultados laborales.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: PL-GTH-PIC-25

Versión: 1

Fecha: 08/05/2014

INDICADORES DEL PLAN INSTITUCIONAL

Es necesario identificar los indicadores esperados durante la ejecución del PIC ESE.H.L.C.I, los cuales nos permitirán medir el impacto así como los cambios esperados tanto a nivel individual, laboral e institucional.

Durante la ejecución de la Capacitación, se implementarán formatos de evaluación que permitirán arrojar información relevante en cuanto a:

*Satisfacción/insatisfacción

*Metodología

*Mejora en el servicio

*Aprendizaje individual

De la misma manera se relacionan los indicadores a tener en cuenta:

$$1. \text{ No. de funcionarios por área capacitados} \\ \frac{\text{No. de funcionarios por áreas de la entidad}^*}{\text{No. de funcionarios por áreas de la entidad}^*} \times 100$$

$$2. \text{ Actividades de capacitación ejecutadas} \\ \frac{\text{Actividades de capacitación ejecutadas}}{\text{Actividades de capacitación propuestas}} \times 100$$

$$3. \text{ No. de funcionarios satisfechos con la capacitación recibida} \\ \frac{\text{No. de funcionarios satisfechos con la capacitación recibida}}{\text{No. de funcionarios Capacitados}^*} \times 100$$



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: PL-GTH-PIC-25

Versión: 1

Fecha: 08/05/2014

CONCLUSIONES:

La capacitación se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a las personas dentro de la empresa las habilidades que necesitan para realizar su trabajo, este abarca desde pequeños cursos sobre terminología hasta cursos que le permitan al usuario entender el funcionamiento del sistema nuevo.

A través de la Capacitación se fortalece el recurso humano convirtiéndole en el principal capital de la institución.

La capacitación fortalece la capacidad cognitiva de los trabajadores, incrementa la productividad y la calidad del servicio, todo a su vez si se logra la adquisición de habilidades y destrezas en la fuerza laboral.

De lo anterior se desprende la necesidad de Implementar el Plan institucional de Capacitación de la ESE H.L.C.I como una alternativa de crecimiento y de mejora continua en sus procesos y en la prestación de los servicios de salud





PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: PL-GTH-PIC-25

Versión: 1

Fecha: 08/05/2014

BIBLIOGRAFIA

- Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. Departamento Administrativo de la Función Pública y Escuela Superior de Administración Pública. Bogotá, 2007
- Guía para la Formulación del Plan Nacional de Capacitación –PIC – 2008
- www.monografias.com

Realizó	Revisó	Aprobó