



PLAN
INSTITUCIONAL
DE
CAPACITACION
PIC

RED SALUD ARMENIA ESE
2018



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	2
2. MARCO NORMATIVO.....	3
3. OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE RED SALUD ARMENIA E.S.E.....	5
3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	6
4. DEFINICIONES.....	6
5. PLAN DE APRENDIZAJE DEL EQUIPO	8
6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	8
7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE RED SALUD ARMENIA E.S.E.....	9
7.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN INSTITUCIONAL.....	10
7.2 PROGRAMA DE REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL	11
7.3 RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	12
8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	12
9. ANEXOS	13



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, por lo cual Red Salud Armenia E.S.E., se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios, programas que contiene el PIC 2017; priorizando las necesidades más indispensables para la entidad.

Por lo anterior, es preciso mencionar que la construcción del Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2018 de Red Salud Armenia E.S.E., se desarrolla de según con los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, expedidos por la Dirección de Empleo Público de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.

Así las cosas, la implementación de la Guía para la formulación del PIC, se sustentan en el aprendizaje en equipo y busca que a través de éste se facilite el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales.

Con el fin de priorizar los temas de capacitación para el año 2018, se desarrolló un proceso de diagnóstico de necesidades de aprendizaje, analizando los siguientes insumos:

- Solicitud remitida por medio de oficio a los Coordinadores y Líderes de Procesos donde se solicita la información de las necesidades de capacitación de los servidores que tienen a cargo.
- Matriz de consolidación de necesidades, de acuerdo a las presentadas por los Coordinadores y/o Líder del área conjuntamente con su equipo de trabajo.
- Información tomada de los planes de mejoramiento individual de los servidores, producto de la Evaluación del Desempeño anual 2017.

Finalmente, el PIC 2018 de Red Salud Armenia E.S.E., incluye los programas de inducción y reinducción, en concordancia la normatividad vigente, previendo actividades tales como: actualización normativa, Plataforma Estratégica de la



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

entidad.

2. MARCO NORMATIVO.

Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Artículo 4 - “Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la formal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la 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 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”

Ley 909 de Septiembre 23/2004, por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

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.

1. 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.

2. 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...”



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

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. Los planes de capacitación de las entidades públicas 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 quienes hagan 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 entidad para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

(Decreto 1227 de 2005, arto 65)”

“Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

(Decreto 1227 de 2005, arto 67)”

“Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, confórmese 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 Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red. Cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Decreto 1227 de 2005, arlo 68)”

“Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública,

(Decreto 4665 de 2007, arlo 1)”

Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias.

(Decreto 4665 2007, arto 2)

Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (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.

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. Establece las pautas para que la formulación de los PIC se aborde de manera integral; proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFF.

3. OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE RED SALUD ARMENIA E.S.E.

Contribuir al mejoramiento institucional promoviendo el desarrollo integral de los servidores por medio del fortalecimiento de conocimientos, habilidades de formación y capacitación en el puesto de trabajo, en concordancia con las necesidades detectadas.



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación para la planeación del PIC 2017.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores y equipo de investigación desde las dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- Implementar el PIC articulado con las necesidades detectadas.
- Integrar tanto a los servidores que se vinculen a la entidad como al equipo de investigación, a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizándolos con el servicio público e instruyéndolos acerca de la misión, visión y objetivos de la entidad por medio del programa de Inducción Institucional.
- Reorientar a los servidores en los cambios producidos en la entidad, en la dependencia donde laboran, en su puesto de trabajo y al proceso donde pertenecen, por medio la Inducción y Reinducción Institucional.
- Contribuir al mejoramiento del desempeño laboral de los servidores públicos de la entidad y al equipo de investigación a través del programa de formación y capacitación.

4. DEFINICIONES

Competencia: “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 empleado” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

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



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

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).

Formación: La formación, es entendida como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Educación 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”. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

La Educación no formal, hoy denominada Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (según la Ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994).

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

Dimensión del 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 de 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. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Dimensión del Saber: 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



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

otra fuente de información. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Dimensión del 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 dentro de las organizaciones. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

5. PLAN DE APRENDIZAJE DEL EQUIPO

Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y

Económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con este plan, cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales en el Plan Individual de Aprendizaje.

a. Plan Individual de Aprendizaje

Es una guía individual; se definen los objetivos individuales a partir del plan colectivo y la manera en que cada miembro va a participar para el cumplimiento de los objetivos del equipo. Se desarrolla a través de los planes de mejoramiento individual.

6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación en la Función Pública deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1567 de 1998:

- **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.



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

- **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 con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **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.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE RED SALUD ARMENIA E.S.E.

Red Salud Armenia a través de su PIC busca contribuir al mejoramiento institucional por medio de la planeación, implementación, seguimiento y control de

9

La red que cuida de ti

Av. Montecarlo Urbanización Guaduales de la Villa CP. 630001

Conmutador: 7371010

www.redsaludarmenia.gov.co



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

las actividades de formación y capacitación para los servidores de la Entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, para de esta manera, contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

Por consiguiente, el PIC 2018 se desarrolla por medio de los siguientes subprogramas:

7.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN INSTITUCIONAL

El programa de inducción de Red Salud Armenia E.S.E. tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad. Por esta razón, el área de Talento humano lleva la inducción a través de una charla que se impartirá cada vez que un servidor sea vinculado a la Función Pública.

Para el desarrollo de la Inducción, los temas a tratar y las responsabilidades son las siguientes:

El área de Talento Humano

- Misión y Visión de Red Salud Armenia E.S.E.
- Principios y Valores,
- Estructura-organizacional
- Objetivos Institucionales,
- Manual de Funciones y Competencias Laborales.
- Sistema Integrado de Gestión
- Programa de Bienestar,
- Plan Institucional de Capacitación,
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo,

Comunicaciones Estratégicas:

- Boletín Interno y Externo, página WEB, Redes sociales, entre otras.

Gestión Documental:

- Proceso de archivo así como el sistema de Gestión Documental.



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

Atención al Usuario

- Políticas de atención a los usuarios, protocolos de servicio, productos y servicios.

Área Jurídica

- Participa a través de la divulgación de la Ley 1010 de 2009, Acoso Laboral, así como régimen salarial y prestacional, entre otras normas.

Área de Calidad

- Principios y normatividad del Sistema General de Seguridad Social (SGSSS), capacitación en el Aseguramiento de la calidad en Salud con el objetivo de incrementar la conformidad del sistema y la satisfacción de los usuarios frente a los servicios brindados por el hospital.

Dirección Técnica Ambulatoria

- Guías, Protocolos y Procedimientos de la parte Asistencial (Médicos, Auxiliares en la Salud, Enfermeros, Bacteriólogos, Odontólogos)

Laboratorio

- Guías, Protocolos y Procedimientos, Buenas Prácticas Clínicas.

Por otra parte, se remite un comunicado al jefe inmediato del servidor vinculado, con el fin de asignar un responsable del acompañamiento por un periodo de dos (2) meses. El jefe inmediato es el responsable de informar al Coordinador de Talento Humano el nombre del servidor que realiza esta labor,

Los servidores que realizarán el acompañamiento en cada área, se responsabilizarán por la inducción en el puesto de trabajo a través de las siguientes actividades:

- Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar.
- Orientar al servidor en temas afines con el Departamento.

7.2 PROGRAMA DE REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL

El programa de Reinducción Institucional de Red Salud Armenia E.S.E. está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la institución.

Se aplica a todos los servidores de planta 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 CAPITULO II)

Por lo anterior, el programa de Reinducción en red Salud Armenia se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar la entidad teniendo en cuenta El Plan de Desarrollo Institucional 2016-2018.

7.3 RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El PIC 2018 de Red Salud Armenia E.S.E., cuenta con la Red Institucional, con la que se desarrollan conjuntamente capacitaciones en temas específicos atendiendo las necesidades de capacitación. La Red Institucional contribuye al fortalecimiento de las habilidades y competencias de los servidores, de acuerdo con su especialidad. Está conformada por:

- La Escuela de Administración Pública
- Departamento Administrativo de la Función Pública
- Comisión Nacional del Servicio Civil
- Sena
- ARL POSITIVA
- Universidades y Escuelas de Formación Inscritas mediante los Convenios Docentes Asistenciales.
- Caja de Compensación Familiar (Comfenalco)
- Fondos de Pensiones y Cesantías.

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el PIC por medio de las evidencias capacitaciones realizadas.

Al final del periodo de vigencia del PIC, se aplicará una encuesta en la cual se

12



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ARMENIA QUINDÍO
NIT. 801001440-8**

determinará un informe final de aprendizajes logrados, buenas prácticas y lecciones aprendidas con respecto al PIC desarrollado en la vigencia 2018.

9. ANEXOS

Cronograma de Capacitaciones

Elaboró: Luz Stella Marín Herrán	Cargo: Coordinadora Talento Humano
Aprobó: Magda Lucia Carvajal Iriarte	Cargo: Gerente