 E.S.E. Hospital San Vicente Ramiriquí	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página de
		Versión 02	31-01-2025
PLANES INSTITUCIONALES			

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

CAMBIOS EFECTUADOS

No. VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
02	Diseño del plan institucional según lineamientos del Decreto 612 de 2018, orientado al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, priorizadas para la vigencia 2025	31-01-2025

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
FECHA	31-01-25	31-01-25	31-01-25
CARGO	Asesor Administrativo	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Gerente

INTRODUCCIÓN

Según el Decreto Ley 1567 de 1998 la capacitación tiene como objetivos, entre otros: Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad tanto individual como colectiva de los servidores públicos, con el fin de aportar sus conocimientos, habilidades y actitudes para el mejoramiento de su desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.

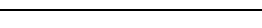
Por su parte, el artículo 53 de la Constitución Política de 1991, reconoce la capacitación como un derecho laboral. Así mismo, la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el crecimiento profesional de los servidores públicos.

La formación, la capacitación y el entrenamiento del talento humano al servicio del Estado juegan un papel importante. Es por eso que se busca que las entidades públicas evolucionen mostrando mejores niveles de integridad, eficiencia y efectividad, pero para ello se requiere desarrollar y fortalecer las competencias y capacidades necesarias en los servidores públicos, pues son quienes finalmente las materializan, de igual forma que puedan responder de forma innovadora a los grandes retos económicos, sociales y ambientales que el país afronta, como la construcción de la paz, el aumento de los niveles de equidad y el fortalecimiento de la institucionalidad pública.

Es así que promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprenden, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

El Estado Colombiano, acorde con las nuevas corrientes gerenciales y administrativas, le ha conferido a la función pública singular importancia, consciente de que el éxito de los resultados en los planes y programas del gobierno a nivel nacional, territorial y local, dependen en última instancia de la capacidad de compromiso y vocación de servicio de las personas, quienes desarrollan las actividades y operacionalizan estos planes y programas en las Entidades públicas del orden nacional y territorial.

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un plan de capacitación por lo cual la Entidad, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores(as) de la Entidad por medio

 E.S.E. Hospital San Vicente Ramiriquí	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	FORMATO	
		F-DE-05	Página de
		Versión 02	31-01-2025
PLANES INSTITUCIONALES			

de las capacitaciones que contiene el PIC - 2025, priorizando las necesidades más indispensables para la institución.

De acuerdo con lo señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los retos que se establecen para la capacitación en las entidades públicas deben ser basados en la solución de las necesidades, teniendo en cuenta esto, la formación y capacitación de los servidores públicos del Estado el cual ocupa un sitio de preferencia dentro de los procesos de gestión del talento humano, por las incidencias positivas que las mismas tienen para el servidor y para la administración pública.

La capacitación de los servidores públicos se convierte en un medio para adquirir competencias, habilidades y destrezas que posibiliten el mejoramiento continuo de la Administración Pública y la búsqueda de una mejor atención en la prestación de los servicios, como respuesta al cumplimiento de los objetivos y fines del Estado.

Por lo anterior, es preciso mencionar que la construcción del Plan Institucional de Capacitación de la Entidad, se desarrolló de conformidad con los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados públicos, expedidos por el DAFP, de igual forma se implementó la guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC, continuando con el aprendizaje basado en problemas por medios de los proyectos de aprendizaje en equipo, así mismo encaminado a cumplir metas y objetivos institucionales.

Con respecto a lo anterior la entidad, a través de su equipo de trabajo indago las necesidades de capacitación de los funcionarios públicos a través de una encuesta institucional mediante el formato SIPG, Indagación necesidades de capacitación, seguridad y salud en el trabajo establecido en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión.

De esta manera, se consolidaron y priorizaron los temas de capacitación dentro de las líneas estratégicas del plan Institucional, se priorizaron las necesidades según objetivos estratégicos de la Entidad.

La gerencia líder del proceso de Talento Humano, estará abierta para unir esfuerzos, así, incluir a todos los trabajadores, generar mejores entornos y adquirir mayor compromiso frente al recurso más importante de una empresa el recurso humano teniendo en cuenta que la pandemia supone mayores desafíos y esfuerzos, frente a medidas sanitarias, mayor capacidad económica y realizar acciones para la protección de los Servidores Públicos que integran la entidad.

De acuerdo con lo anterior, se presenta el siguiente Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025; el cual, se trabajó de manera participativa, con la implementación y uso de diferentes herramientas tecnológicas en razón a un tiempo que nos convoca a la virtualidad, al aprendizaje permanente y la actualización en temas transversales.

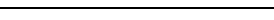
MARCO NORMATIVO

Acogiendo los parámetros señalados por el Gobierno Nacional en materia de capacitación se presenta la normatividad que soporta los planes de capacitación.

- La Ley 190 de 1995, Estatuto Anticorrupción, Art. 7°. 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.

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página de
		Versión 02	31-01-2025
PLANES INSTITUCIONALES			

- c. 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.
- d. La Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica 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.
- e. 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.
- f. 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.
- g. 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.
- h. 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."
- i. El Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, el cual, en el artículo 1 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1998, y en el artículo 2 menciona los "Programas de Formación y Capacitación".
- j. 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.
- k. El Decreto 51 del 16 de enero de 2018, por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, en su el 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.
- l. 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)
- m. Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación con base en los proyectos de aprendizaje en equipo, tiene el propósito de establecer pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación, los cuales se deben abordar de manera integral, proporcionando las fases, instrumentos, formatos, ejemplos y explicaciones para entender el aprendizaje basado en las necesidades organizacionales. Igualmente, se debe tener en cuenta el enfoque de capacitación por competencias,

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página de
		Versión 02	31-01-2025
PLANES INSTITUCIONALES			

cuyo objetivo conforma y administra proyectos aprendizaje en equipo fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer.

- n. 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.
- o. Sistema Integrado de Planeación y 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.
- p. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030
- q. Documento tipo, Parámetro para la planeación estratégica del talento humano - Tomo I – 2020.

MARCO CONCEPTUAL

La guía metodológica para la formulación del Plan Institucional de Capacitación y la guía temática para su desarrollo, diseñadas por el DAFP y la ESAP, recomiendan pautas para el diseño y la implantación de los planes en las entidades estatales de nivel nacional y territorial, en el marco del aprendizaje basado en necesidades emergentes y el enfoque de capacitación por competencias, así como para el desarrollo de programas de capacitación, que busquen el fortalecimiento de las siguientes dimensiones:

- a. **Ser.** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros) 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. Para la política, es fundamental que cada una de las temáticas y estrategias abordadas recalquen esta dimensión pues es básica para que las otras dimensiones puedan desarrollarse; la guía temática solo sugiere algunos aspectos a trabajar que deberán complementarse de acuerdo con las características de la organización, de los equipos de trabajo y de sus miembros.
- b. **Saber.** Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener servidores públicos interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.
- c. **Hacer.** Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del servidor público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

A continuación, se presenta algunos conceptos que permiten comprender la propuesta del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

- a. **Plan Institucional de Capacitación.** De acuerdo con lo señalado en la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la Función pública, "(...) es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página de
		Versión 02	31-01-2025
PLANES INSTITUCIONALES			

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 públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública".

- b. Capacitación.** Como lo indica el Art. 4º del Decreto 1567 de 1998, "... 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 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"
- c. Formación.** Es entendida en la referida normatividad como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.
- d. Educación no formal.** Hoy denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano, según lo señala el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.
- e. Educación Informal.** Como lo indica el artículo 43 de la Ley 115 de 1994, "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."
- f. Los Programas de Inducción y Reinducción.** Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y del servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad. (Artículo 7 del Decreto 1567 de 1998).
- g. Entrenamiento en el puesto de trabajo.** Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objeto de asimilar en la práctica de sus funciones; por lo tanto, está orientada a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera mediática. Esta capacitación debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFF)
- h. Competencias laborales.** De acuerdo con lo señalado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública 2017, se constituyen en el eje de la capacitación, cuyo enfoque se orienta hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de los resultados esperados para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos del cargo específico. Algunas de estas competencias son: la capacidad para la innovación y afrontar el cambio, percibir los

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	FORMATO	
		F-DE-05	Página de
		Versión 02	31-01-2025
PLANES INSTITUCIONALES			

requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo y valorar y respetar lo público.

- i. **Educación formal.** De conformidad con lo señalado en el artículo 10 de la Ley 115 de 1994, es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducen a grados o títulos.

1. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El presente Plan Institucional está orientado al fortalecimiento de las habilidades y capacidades de los servidores públicos, en cumplimiento de la misión institucional y metas del Plan de gestión

1.1. POLÍTICA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La entidad, atendiendo su quehacer misional, las políticas y lineamientos generales de la gestión y administración del Talento Humano, formula e implementa el Plan Institucional de Capacitación como herramienta para el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos vinculados a la entidad, orientados a crear, mejorar y mantener las condiciones dignas de desempeño laboral, el favorecimiento y desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida, así como los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad, igualdad, moralidad e identificación del servidor público con sus responsabilidades laborales.

Se tendrá como base el marco de referencia de los principios rectores de la capacitación en el sector público: complementariedad, integridad, objetividad, participación, prevalencia del interés de la organización, integración a la carrera administrativa, énfasis en la práctica y continuidad.

La formulación de los planes será anual, en concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación y las normas que regulan la materia.

1.2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias de los servidores públicos de la entidad, con el propósito de atender las necesidades prioritarias detectadas en la Entidad y afrontar los retos que conllevan a la mejora individual e institucional del servidor público.

1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.3.1. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de las competencias técnicas como blandas del servidor público.
- 1.3.2. Promover el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes del talento humano de la Entidad para integrar el conocimiento y la innovación como parte de la cultura organizacional.
- 1.3.3. Contribuir al mejoramiento institucional mediante actividades de capacitación que permitan la integración del conocimiento al quehacer individual

2. ÁREA DE INTERVENCIÓN

El Plan institucional está dirigido a los servidores públicos de la Entidad distribuidos así:

 E.S.E. Hospital San Vicente Ramiriquí	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	FORMATO	
		F-DE-05	Página de
		Versión 02	31-01-2025
PLANES INSTITUCIONALES			

#	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	No. EMPLEOS	NIVEL	NATURALEZA
---	--------------	--------	-------	-------------	-------	------------

DIRECTIVO						
1	Gerente Empresa Social del Estado	085	05	1	Directivo	Periodo Fijo
2	Asesor Interno (Control)	105	03	1	Directivo	Periodo Fijo
PROFESIONAL						
2	Profesional Servicio Social Obligatorio (Medicina)	217	03	3	Profesional	Periodo Fijo
3	Profesional Servicio Social Obligatorio (Enfermería)	217	01	1	Profesional	Periodo Fijo
4	Profesional Servicio Social Obligatorio (Odontología)	217	02	1	Profesional	Periodo Fijo
5	Profesional Universitario	219	03	2	Profesional	Carrera Administrativa
ASISTENCIAL						
6	Auxiliar Administrativo	407	01	3	Asistencial	Carrera Administrativa
7	Auxiliar Área de la Salud	412	02	2	Asistencial	Carrera Administrativa
TOTAL				14		

1. METODOLOGÍA

Desde la Gerencia a través del equipo de trabajo indagan las necesidades de capacitación de los funcionarios públicos por medio del formato de necesidades de capacitación, establecido, que una vez diligenciado por cada uno de los servidores públicos se tabula.

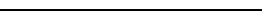
La tabulación se presenta al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, con el fin de priorizar áreas de intervención según objetivos institucionales y estratégicos de la Entidad; Una vez identificadas las necesidades de cada área, se agruparon en los ejes temáticos según indicaciones del **Departamento de la Función Pública en su Circular Externa No. 011 de 2017**.

Posteriormente se presenta al Comité Institucional de Gestión y Desempeño quien realiza las observaciones a que haya lugar, para la posterior publicación e implementación.

2. CONDICIONES GENERALES

2.1. Obligaciones de la Administración:

- Indagar y consolidar las necesidades de capacitación a través del diseño y adopción del Plan Institucional.
- Destinar los recursos necesarios para ejecutar el Plan Institucional de Capacitación de la Entidad.

 E.S.E. Hospital San Vicente Ramiriquí	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	FORMATO	
		F-DE-05	Página de
		Versión 02	31-01-2025
PLANES INSTITUCIONALES			

- c. Brindar el espacio y tiempo a los funcionarios para que asistan a las capacitaciones programadas en el Plan Institucional o según convocatorias externas.
- a. Mejorar el clima laboral, las competencias funcionales y comportamentales, fortalecer los conocimientos de cada uno de los servidores públicos, de cara a la prestación efectiva de los servicios de salud habilitados por la Entidad.
- b. Fortalecer la gestión de la Entidad para que cada día sea más competitiva frente a la prestación de los servicios y en sus labores, logrando como resultado la transparencia en las diferentes actividades desarrolladas.
- c. Evaluar las jornadas de capacitación según criterios institucionales.

2.2. Obligaciones del Servidor Público:

- a. Participar activamente en las jornadas de capacitación programadas por la entidad según cronograma interno.
- b. Conformar y participar activamente en los equipos de aprendizaje
- c. Realizar transferencia de conocimiento a su área de trabajo.
- d. Socializar con el grupo de trabajo, e informar a la Entidad los resultados de las acciones implementadas para el mejoramiento en su entorno laboral, de acuerdo con los conocimientos y competencias adquiridas o desarrolladas, como resultado de las acciones de capacitación gestionadas y adjuntar los respectivos soportes.
- e. Aplicar las competencias adquiridas en los procesos de formación y capacitación, en pro de la mejora en el rendimiento individual y actitudinal de los funcionarios hacia el trabajo y la Entidad.

3. IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó de acuerdo con el procedimiento documentado en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión de la Entidad; Adicionalmente se identificaron los resultados de auditorías internas y externas a los procesos de la Entidad, se priorizaron acciones propuestas en los planes de mejoramiento suscritos por la Entidad.

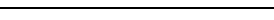
4. CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

El Plan Institucional de Capacitación es consecuencia de los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades de capacitación, los cuales responden a necesidades concretas de formación y/o fortalecimiento para enfrentar una situación o reto estratégico institucional.

En este sentido, el servidor público tiene en la era de la cuarta revolución industrial, de la sociedad de la información, del conocimiento y de los datos, el derecho y el deber de actualizar sus conocimientos, competencias, habilidades y destrezas para aprovechar y poner al servicio del país, los recursos que surgen de las nuevas tecnologías y métodos de trabajo, con la finalidad de que se genere mayor valor público. En ese mismo orden de ideas, se hace necesario el desarrollo y la actualización de las competencias que le permitan gestionar su conocimiento, el de sus equipos de trabajo de la entidad.

Por su parte, las entidades estatales de la rama ejecutiva del poder público, según lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, deben a través de sus unidades de personal o quienes hagan sus veces, diseñar, implementar y evaluar sus planes institucionales de capacitación y formación, de acuerdo con la previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

En concordancia con lo expuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a continuación, se definen los cuatro (4) ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación Capacitación 2020-2030, adoptados por la Entidad en el diagnóstico de las

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página de
		Versión 02	31-01-2025
PLANES INSTITUCIONALES			

necesidades de capacitación como consecuencia de las apuestas personales, grupales e institucionales, así como, de la evaluación de desempeño; y por otra parte, que permitieron la priorización de las acciones relacionadas con la capacitación y formación de sus servidores públicos, en procura que la ciudadanía reciba cada día, los beneficios de un Estado productivo, eficaz, eficiente y abierto, que responde a las necesidades, derechos y expectativas de la ciudadanía.

El Estado colombiano requiere que, además de procesos de reforma y modernización de sus estructuras, se implementen ciclos de mejora continua sobre la gestión pública de manera tal que esta pueda adaptarse a las dinámicas y necesidades que presenta la sociedad para continuar avanzando en el camino del desarrollo.

Para tal fin, la gestión estratégica del talento humano en el sector público es un factor relevante, dado que promueve la atracción y retención de las personas más idóneas para el servicio público y fomenta su desarrollo a través de las competencias laborales, perfila capacidades que, en últimas, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con el propósito de las entidades del Estado que, en suma, garantiza la prestación de bienes y servicios públicos, así como el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas públicas que orientan la acción estatal. Es por lo anterior que el talento humano se ha instituido como el corazón del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión).

Del mismo modo, la estructura del empleo público en Colombia se ha enfocado en aspectos relacionados con la gestión del talento humano basada en normas para la selección de las personas idóneas que harán parte del servicio público a través del mérito, el desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores vinculados, la formación de liderazgos para el futuro y el fomento de una cultura organizacional fundada en valores y principios como la integridad y la productividad.

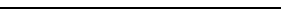
4.1. Eje No. 1. Gestión del Conocimiento

"La gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (Pública Función, 2020)

Este eje parte de la premisa de que las entidades tienen un talento humano, lleno de conocimientos, que debe ser preservado y que su fuga debe ser evitada. Además, dispone que debe propender porque ese conocimiento se encuentre debidamente documentado, para lo cual deben construirse mecanismos para la captura, preservación y difusión de la memoria institucional y de los procesos relacionados con el servicio al ciudadano.

4.2. Eje No. 2. Creación de Valor Público:

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere la efectiva satisfacción al ciudadano y se fortalezcan la confianza y legitimidad en la relación Estado - ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de garantizar procesos de formación, capacitación y entrenamiento de los directivos y servidores públicos para alinear las decisiones que toman bajo un esquema de una gestión pública orientada a generar valor público para la sociedad en su conjunto.

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página de
		Versión 02	31-01-2025
PLANES INSTITUCIONALES			

Es preciso destacar que la creación de valor conduce al fin último de la gestión pública que es la producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad

4.3. Eje No. 3. Transformación Digital

"El proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizar sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano". (Función Pública, 2020)

Con la llegada de la pandemia, se ha acelerado el uso de las nuevas tecnologías como herramientas para el servicio público. La coyuntura ha demandado de las entidades cambios en su dinámica interior y hacia el exterior que implican contar con un fortalecimiento en el uso de las tecnologías emergentes y en el poder de los datos dar un paso hacia la digitalización de procesos, fortalecer su interconexión e interoperabilidad, y mirar hacia el conocimiento y uso del Big Data, del internet de las cosas', la ciberseguridad, la realidad virtual, la inteligencia artificial y el Blockchain, entre otras tendencias tecnológicas. Estas herramientas son indispensables también para alcanzar una efectiva gestión del cambio y el desarrollo de competencia blandas y de aquellas que propendan por el respeto del medio ambiente y la reducción de la huella de carbono, la que denota que la sociedad actual está exigiendo en la interacción con el Estado cambios paradigmáticos frente a) servicio público. esos cambios, guiados por la Cuarta Revolución Industrial implican la necesidad de desarrollar el talento humano hacia lo que la Función Pública ha denominado "Servidor Público 4.0".

4.4. Eje No. 4. Probidad y Ética de lo Público

Como principal rasgo de identidad de todo servidor público: Es claro que el servidor público debe ser coherente entre la misión del Estado, que es la primacía del interés general, y su comportamiento cotidiano debe reflejar la probidad y la ética en todas sus acciones. En ese orden, el Código de integridad Pública, brinda un alistamiento institucional para la implementación de los valores del servicio público, donde los servidores deben acoger, la transparencia como inherente a su comportamiento.

4.5. INDUCCION

La inducción busca familiarizar al funcionario con la Entidad, su plataforma estratégica, los objetivos institucionales, la cultura organizacional y la integridad como servidor público; así mismo garantizar continuidad en los procesos a través del cumplimiento de sus competencias funcionales y comportamentales.

Para ello, se programa una jornada general de inducción para los servidores en el primer semestre, con participación de los responsables de proceso quienes brindaran información estratégica y misional del que hacer de cada una de las dependencias. No obstante, se llevarán a cabo inducciones cada vez que ingrese una persona a la entidad, lideradas por la Gerencia, de acuerdo con la agenda que se programe para tal fin.

4.6. REINDUCCIÓN

Está dirigido a reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos. El proceso de reinducción se realiza a todos los funcionarios por lo menos

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05 Versión 02	Página de 31-01-2025
PLANES INSTITUCIONALES			

cada dos años o antes en el momento en que se produzcan dichos cambios según lineamiento del Decreto 1800 de 2019.

Para la Vigencia 2025, la Entidad busca realizar proceso de Inducción y Re – Inducción a todos los funcionarios públicos según aspectos institucionales y cambio en la Estructura Organizacional; igualmente se busca integrar los resultados de la medición del clima laboral de la vigencia anterior en el plan institucional de capacitación con el fin de garantizar la efectividad de los procesos organizacionales.

5. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PIC

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación, la Gerencia, se encargará de socializarlo con todo el personal mediante correos electrónicos, publicación en la WEB, y demás canales de comunicación con que cuente la Entidad.

Las actividades de capacitación serán coordinadas por la Gerencia conjuntamente con los capacitadores internos, externos y equipos de aprendizaje responsables de cada charla, taller, conferencia, curso entre otros. En caso de que las actividades sean desarrolladas con facilitadores internos, el profesional asignado de la entidad trabajará directamente con el servidor de enlace asignado por el área, a fin de realizar el respectivo seguimiento.

Este plan institucional de capacitaciones para la vigencia 2025, incluirá no solo los temas previstos a continuación, sino también los establecidos en el plan de acción de los diferentes comités institucionales.

De este modo, se garantizará una formación integral y alineada con los objetivos estratégicos de la institución para dicha vigencia.

La integración de los temas de los comités permitirá una cobertura más amplia de necesidades específicas, asegurando que los procesos de capacitación respondan de manera adecuada a las prioridades y retos planteados por cada comité.

Para socializar y realizar las inscripciones a las diferentes actividades externas estarán lideradas por la entidad y las entidades de apoyo a los procesos internos de capacitación, las se publicarán en los diferentes canales de comunicación que tiene la Entidad

Otras de las estrategias que con las que se cuentan son:

5.1. REDES DE APOYO ESTRATÉGICO

Teniendo en cuenta los diferentes aliados estratégicos como la Universidad de Boyacá, con la cual se encuentra vigente convenio interadministrativo, se establecerán actividades con las cuales se aprovechará la participación en eventos de capacitación con miras a lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad de los programas, y optimizar los recursos asignados para el Plan de Capacitación Institucional.

Estas redes de apoyo se constituirán con la colaboración del SENA, ESAP, ICONTEC, Contaduría General de la Nación, Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, Departamento Nacional de Planeación - DNP, así como, ARL, Caja de Compensación, EPS, entre otras. Así mismo, se tendrá en cuenta la participación de formadores internos que facilitarán la apropiación del conocimiento institucional según fortalezas en su campo de formación.

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página de
		Versión 02	31-01-2025
PLANES INSTITUCIONALES			

5.2. FORMULACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DE LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE DE EQUIPOS - PAE

El proyecto de aprendizaje en equipo (PAE), es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de funcionarios con diferentes experiencias que trabajan juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos para resolver necesidades de aprendizaje y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

5.2.1. Actividades PAE - 2025

a. Sensibilizar

Motivar a los servidores públicos de la entidad para que participen activamente en los procesos de aprendizaje para el desarrollo de competencias.

La información obtenida en la fase de sensibilización es insumo para el establecimiento de necesidades institucionales de desarrollo de competencias y para la formulación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo que integrarán el Plan Institucional de Capacitación de cada entidad.

b. Consolidar necesidades de desarrollo de competencias

Identificar necesidades de aprendizaje para el desarrollo de las competencias asociadas a requerimientos de la entidad, a la implementación de acciones del Plan Nacional de Desarrollo y al cierre de brechas de competencias de los empleados públicos.

c. Conformar equipos de proyectos de aprendizaje

Integrar equipos de empleados públicos que desarrollen proyectos de aprendizaje en equipo.

d. Definir problema, objetivos y necesidades de aprendizaje

Definir los componentes de cada proyecto de aprendizaje en equipo

e. Elaborar plan de aprendizaje en equipo

Especificar las actividades de aprendizaje y evaluación y los recursos necesarios para el desarrollo del PAE.

f. Elaborar plan de aprendizaje individual

Establecer los objetivos individuales de aprendizaje, en el marco de un PAE

5.2.2. Ejes temáticos para enmarcar los Proyectos de Aprendizaje en Equipo 2025

Para el año 2025, la Entidad enmarco el Plan Institucional de Capacitación en los siguientes ejes temáticos

Gestión del conocimiento
Creación de valor público
Transformación digital
Probidad y ética de lo público

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página de
		Versión 02	31-01-2025
PLANES INSTITUCIONALES			

5.2.3. Ejecución y seguimiento del Proyecto de Aprendizaje en Equipo

Esta fase se efectuará con el desarrollo de las acciones plasmadas en los proyectos de aprendizaje en equipo, las invitaciones a capacitaciones realizadas, la red institucional, obteniendo las evidencias de su desarrollo. Utilizando los formatos establecidos por el Sistema de Gestión de calidad de la entidad.

6. PRESUPUESTO

El proyecto de diseño e implementación del Plan Institucional de Capacitación se encuentra enmarcado en el Plan de Adquisiciones de la Entidad.

Los demás temas inmersos en el plan serán implementados con aliados estratégicos y capacitadores internos.

7. META

La meta para el año 2025 es ejecutar al 80%, los temas planteados en el PIC.

8. NIVELES DE RESPONSABILIDAD

Será responsabilidad de la Gerencia, responsable de la Gestión del Talento Humano diseñar el Plan Institucional de Capacitación de la Entidad, el cual contará con la participación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional, la Comisión de Personal y líderes por proceso. Por su parte es deber de los Servidores Públicos participar en todas las actividades programadas y convocadas dando cumplimiento al cronograma establecido.

El seguimiento estará liderado por la Gerencia, como primera línea de defensa, funcionarios lideraran la segunda línea de defensa y por último el Jefe de Control Interno o quien haga sus veces, como tercera línea de defensa.

9. EVALUACION DEL PIC

La evaluación del Plan de Capacitación y Formación se hará mediante el diligenciamiento del formato SIPG, generado para tal fin, el cual permite medir diferentes aspectos como los contenidos, las condiciones logísticas, las estrategias pedagógicas, el desempeño de los instructores o capacitadores y la pertinencia de la temática.

De manera periódica se hará un monitoreo a la asistencia, al avance y en general a los resultados e impacto de las actividades de capacitación impartidas a los funcionarios, para detectar posibles fallas en el proceso y de ser necesario readaptarlo, ajustarlo o modificarlo.

Se evaluará el cumplimiento de los objetivos trazados y la ejecución del plan en los plazos establecidos y con los recursos previstos.

La efectividad será medida a través de la identificación de los cambios que se generan en la entidad, como consecuencia de la aplicación de las competencias que los funcionarios han adquirido a través de la Capacitación.

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página de
		Versión 02	31-01-2025
PLANES INSTITUCIONALES			

10. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

A través de la Gerencia, responsable del Talento Humano y el Comité de Institucional de Gestión y Desempeño del MIPG, realizarán el control, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación reportando en el plan de acción institucional – Vigencia 2025.

ANEXOS

1. Temas institucionales priorizados en el PIC – 2025
2. Temas seguridad y salud en el trabajo priorizados en el PIC – 2025

Nº	EJE TEMÁTICO	TEMA PRIORIZADO	TIPO DE CAPACITACIÓN	MODALIDAD	DEPENDENCIA LIDER	SERVIDORES PUBLICOS PRIORIZADOS
1	Gestión del conocimiento	Seguridad y salud en el trabajo	Externa	Curso	Contratación externa	Planta personal de - Total
2		Atención al ciudadano	Interna	Talleres de aprendizaje	Proyecto de Aprendizaje por Equipos - PAE	Planta personal de - Total
3	Creación de Valor público	Protocolos de atención especial a personas en situación de discapacidad	Externa	Capacitación	Contratación externa	Planta personal de - Total
4		Capacitaciones internas soporte de los planes, programas y proyectos propios de la Entidad.	Internas	Capacitación	Proyecto de Aprendizaje por Equipos - PAE	Planta personal de - Total
5	Transformación digital	Ofimática (Word – Excel – Access - Power Point)	Interna	Talleres de aprendizaje	Proyecto de Aprendizaje por Equipos - PAE	Planta personal de - Total
6	Probidad y ética de lo público	Integridad en la prestación del servicio publico	Interna	Talleres de aprendizaje	Proyecto de Aprendizaje por Equipos - PAE	Planta personal de - Total