

RESOLUCIÓN No 014
(23 de Enero de 2023)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES DE LA ESE HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN CAMILO, PARA LA VIGENCIA 2023”

El Gerente de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, nombrado mediante Decreto 0205 del 20 de marzo de 2020, expedido por el Gobernador de Santander y posesionado con Acta No. 007 del 24 de marzo de 2020, con efectos legales y fiscales, a partir del 01 de abril de 2020, en ejercicio de las atribuciones constitucionales, legales, estatutarias y en especial las conferidas en el Acuerdo de Junta Directiva N° 003 del 06 de febrero de 2006, y

CONSIDERANDO:

Que la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, es una entidad prestadora de servicio de salud mental, descentralizada del orden departamental, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 0098 del 14 de agosto de 1995, “Por medio del cual se transforma un Hospital Departamental en una Empresa Social del Estado”, proferido por el Gobernador de Santander y el Acuerdo de Junta Directiva N° 003 de 2006, “Por medio del cual se reforma el Estatuto de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo”, expedido por la Junta Directiva de la Entidad.

Al respecto, la Ley 909 de 2004. “Por la cual se expedien normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”, en el Título VI, denominado “De la Capacitación y de la Evaluación del Desempeño”, Capítulo I “La Capacitación de los Empleados Públicos”, artículo 36, establece:

“Artículo 36. Objetivos de la Capacitación.

(...)

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”

(...)

Parágrafo. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la presente Ley. (Subrayado fuera de texto)”

De otra parte, el Decreto 1083 de 2015¹, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, en el artículo 2.1.1.1, señala que el objeto de la presente norma, tiene como fin compilar en un solo cuerpo normativo los decretos reglamentarios vigentes de competencia del sector de la función pública, incluidos los relacionados con las capacitaciones aplicables, entre otras, a las entidades territoriales y entidades descentralizadas, dentro de la cual, se encuentra la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo.

Sobre el particular, en el artículo 1.2.1.1 de la norma en mención, consagra que “La Escuela Superior de Administración Pública, ESAP es un Establecimiento Público, de carácter universitario, cuyo objeto es la capacitación, formación y desarrollo, desde el contexto de la investigación, docencia y extensión universitaria, de los valores, capacidades y conocimientos de la administración y gestión de lo público que propendan a la transformación del Estado y ciudadano”.

Así las cosas, es claro que la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para lograr sus objetivos, necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos, mediante el componente de capacitación (Plan Institucional de Capacitación –PIC-), el cual se encuentra incluido en la Matriz Estratégica de Talento Humano –METH- en las rutas de la felicidad, del crecimiento y del servicio.

Sobre el particular, se advierte que la gerencia de la entidad expidió la Resolución No. 012 del 24 de enero de 2022, “Por medio de la cual se adopta el plan institucional de capacitaciones de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2022”, la cual debe ser actualizada anualmente, de acuerdo con el plan institucional de la entidad.

Ahora bien, se precisa que la entidad profirió la Resolución 012 del 23 de enero de 2023, “Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2023”, estableciendo en el artículo segundo que se estructuren los planes institucionales y estratégicos, que hacen parte integrante del plan de acción de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, dentro del cual se encuentra el Plan de Capacitación Recurso Humano servidores de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2023.

En ese orden de ideas, con el fin de darle cumplimiento a lo dispuesto en las normas antes relacionadas, se hace necesario adoptar el Plan de Capacitación Recurso Humano servidores de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2023.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Capacitación para los empleados de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2023, el cual forma parte integrante de este acto administrativo en veintidós (22) folios útiles.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Plan Institucional de Capacitación, está a cargo de la Oficina de Talento Humano y se desarrollará de acuerdo a las actividades de capacitación.

¹ Modificado y adicionado mediante el Decreto 648 del 19 de abril de 2017.



ARTÍCULO TERCERO: El presente acto administrativo, se publicará en la página web de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo (www.hospitalsancamilo.gov.co).

ARTICULO CUARTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones internas que sean contrarias.

Expedida en Bucaramanga, a los veintitrés (23) días del mes enero de dos mil veintitrés (2023).

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE

PEDRO JAVIER GUTIERREZ GÜIZA

Gerente

Vo.Bo. Aspectos Jurídicos: JOSE MIGUEL ARENAS VILLABONA
Abogado Apoyo Oficina Jurídica.

Vo.Bo Aspectos Técnicos: PEDRO PABLO GIRALDO LOZANO
Jefe Oficina Talento Humano

Revisó Aspectos Jurídicos: JAVIER ORJUELA RODRÍGUEZ
Abogado Apoyo Talento Humano.

Proyectó: CLAUDIA ALMEYDA CELIS
Técnico Operativo





HOSPITAL PSIQUIÁTRICO

San Camilo
UN NUEVO COMIENZO



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2023

Proceso: Gestión del Talento Humano

Subproceso: Desarrollo de Competencias

Fecha de aprobación: Enero 10 de 2023

TABLA DE CONTENIDO

JUSTIFICACIÓN	3
OBJETIVO GENERAL	3
OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
PARTES INTERESADAS.....	4
POLÍTICAS.....	4
PROCESOS RELACIONADOS.....	5
REQUISITOS LEGALES APLICABLES.....	5
DESCRIPCION DE PLAN.....	6
1.1 DEFINICIONES.....	6
1.2 ALCANCE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	7
1.3 SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN	7
1.4 EJES TEMÁTICOS	9
1.5 BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES.....	10
1.6 OBLIGACIONES	12
1.7 METODOLOGÍA	12
1.8 ESTRATEGIA DEL COMPONENTE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 15	
1.9 DOCUMENTOS QUE SOPORTAN ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN.....	15
1.10 PROGRAMACIÓN POR EJES TEMÁTICOS.....	16
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	21

JUSTIFICACIÓN

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo aplica la Guía para la formulación del plan institucional de capacitaciones enfocado desde el plan nacional de formación y capacitación 2020-2030, de acuerdo a los lineamientos dados por la Función Pública, donde brindan parámetros de la importancia de establecer programas de aprendizaje mediante un plan de capacitación para el sector público, que permita ampliar los conocimientos y habilidades de los servidores públicos para optimizar el desempeño en su puesto de trabajo, y generen mayor habilidades y conocimiento en los puestos de trabajo, y perteneciendo a servidores públicos 4.0.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, se presentan los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, luego, se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales. Finalmente, encontrarán orientaciones generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas que ocupan cargos de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo.

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.

Por esto se hace necesario que los servidores públicos de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, se preparen para asumir nuevos retos, desarrollando habilidades, destrezas y conocimientos para la cuarta revolución industrial hacia los entornos acelerados y cambiantes, enfocados en el conocimiento, aprendizaje continuo, asertividad en la comunicación y la interiorización de la mística y la filosofía propia de su labor al servicio de la sociedad.

OBJETIVO GENERAL

Contar con servidores y colaboradores con habilidades, destrezas y conocimientos actualizados que se llevarán a cabo a través del plan de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo con el fin de contar con personal competente.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Fortalecer los conocimientos de los colaboradores en relación a sus competencias en cada una de las áreas donde se desempeñan con el fin de aportar en cada uno de los procesos y procedimientos establecidos por la entidad.

Fortalecer la cultura organizacional a través de herramienta San Camilo Learning, realizar seguimiento y evaluación de los mismos a través de los indicadores establecidos para el plan institucional de capacitaciones.

Realizar la INDUCCIÓN a los nuevos colaboradores a través de la plataforma San Camilo Learning, con el fin de brindar al servidor y colaborador su integración a la cultura organizacional, con relación a la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la Empresa, con el fin de crear sentido de pertenencia con la organización.

Realizar la REINDUCCIÓN orientando a los servidores y colaboradores en temas nuevos que fortalezcan la cultura organizacional de acuerdo a los cambios que se produzcan a nivel de la empresa.

PARTES INTERESADAS

El Plan Institucional de Capacitaciones aplica a todos los servidores y colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo de Bucaramanga, de acuerdo a las normas vigentes.

POLÍTICAS

El plan institucional de capacitación es liderado por el área de atento humano, y ejecutado con la participación de todos los procesos institucionales.

Las evidencias de capacitación como listados de asistencia, certificados y actas deberán allegarse a talento humano para verificar el cumplimiento del plan, aplicando los indicadores establecidos para el plan institucional de capacitaciones

Los certificados emitidos por entidades aliadas como Función Pública, ESAP, SENA, deben ser entregadas en la oficina de talento humano con el fin de adicionar a las hojas de vida del personal de planta, y procesos contratados y registrar controles sobre el cumplimiento para el caso de capacitaciones de estricto cumplimiento normativo.

PROCESOS RELACIONADOS

El presente Plan Institucional de Capacitaciones, tiene relación con todos los procesos institucionales de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, vinculando a los procesos contratados en el mejoramiento continuo de competencias del personal.

REQUISITOS LEGALES APLICABLES

- 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" Art. 3ºliteral g) del artículo 6ºdel Decreto 1567 de 1998, quedará así: "g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa"
- 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.
- Ley 1952 de enero 28 de 2019 Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- 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.

- 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.
- Decreto 648 de 2017, "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".
- Resolución 390 del 03 de mayo de 2017. "Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación".
- Sentencia C-527/17 expediente RDL -027. Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitaciones enfocado desde el plan nacional de formación y capacitación 2020-2030.

DESCRIPCION DE PLAN

1.1 DEFINICIONES

- **CAPACITACIÓN:** Se entiende por capacitación 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 e integral. Esta definición comprende los procesos de formación entendido como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función pública administrativa (Decreto Ley 1567 de 1998 Art. 4)
- **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. (Decreto 1083 de 2015 Art. 2.2.9.1) Ley 909 de 2004 Art 36.
- **NORMA DE COMPETENCIALABORAL PARA EL SECTOR PÚBLICO:** documento que describe funciones productivas comunes a un sector, entidad, área o

proceso, según la necesidad. Incluye actividades claves, criterios de desempeño específicos y generales indicadores de procesos de normalización, evaluación y certificación, acreditación y cualificación, de competencias laborales, propuesta desempeño, conocimientos esenciales, evidencias de desempeño y las competencias comportamentales necesarias para la función.

- **APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL:** se entiende como un proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria, la socialización y las experiencias compartidas, así como la integración de conocimientos internos y externos a la entidad; convirtiendo el conocimiento tácito en explícito, en la labor cotidiana y viceversa, que al final se convierte en el conocimiento organizacional
- **EDUCACIÓN INFORMAL:** según el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (60) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y sólo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia.
- **EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO:** según artículo 2.6.2.2 del Decreto 1075 de 2015, la educación hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. 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.

1.2 ALCANCE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación aplica a todos los servidores públicos y colaboradores de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo partiendo de las necesidades de capacitación, con el fin de adquirir conocimientos fortaleciendo el Talento Humano de la institución, brindando siempre equidad e igualdad entre los

colaboradores de acuerdo al Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

1.3 SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN

El Decreto Ley 1567 de 1998 que se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación, estableció cinco componentes:

1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización. - **FUNCIÓN PÚBLICA**
5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público

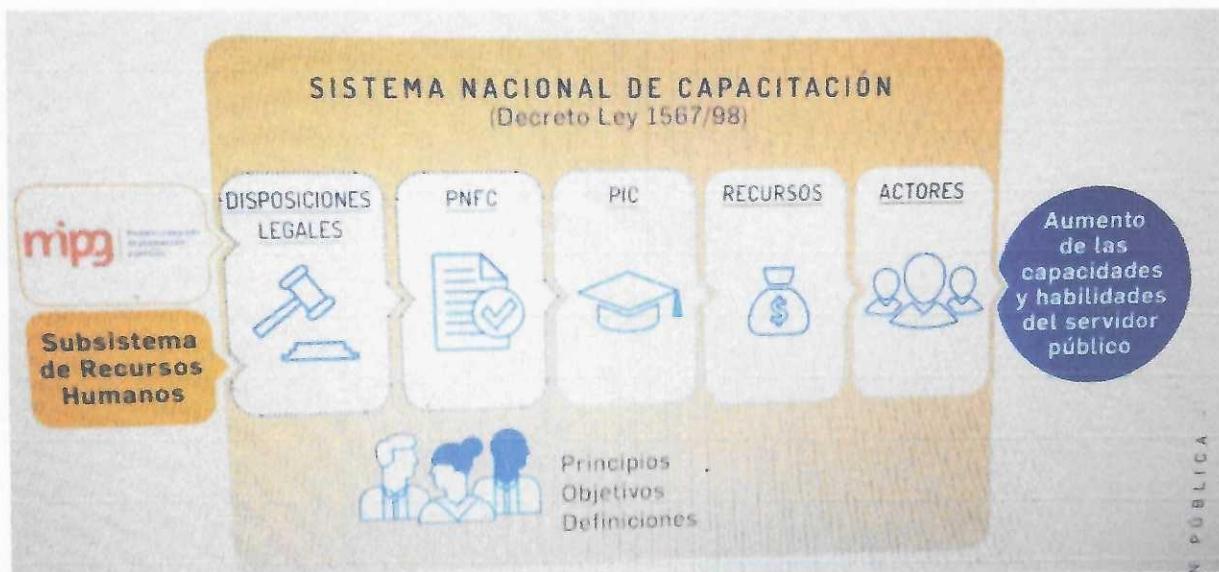
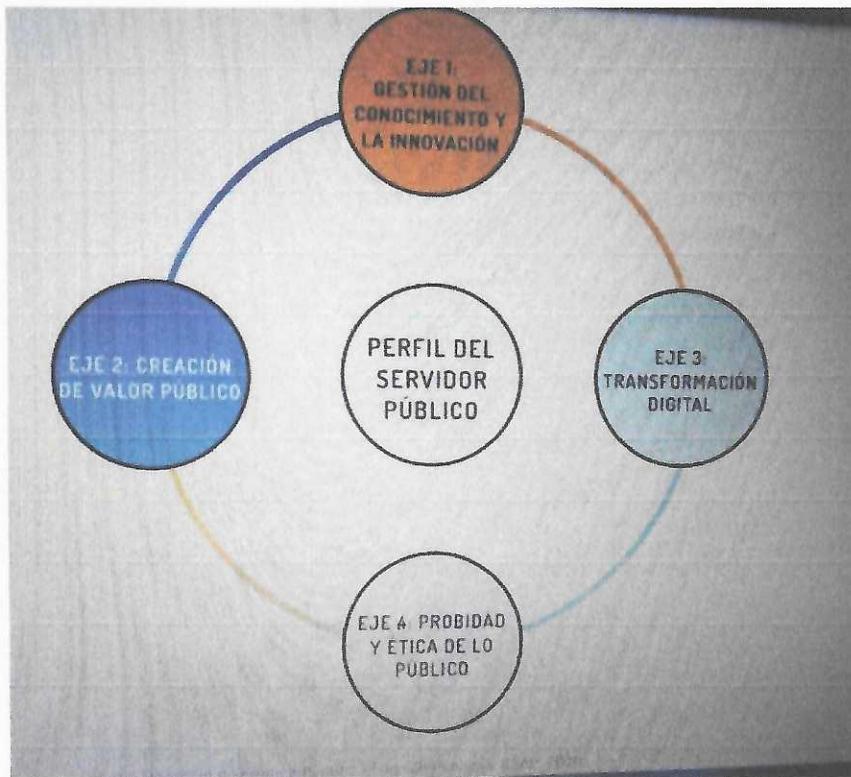


Ilustración 1Figura 1. Estructura del Plan Nacional de Capacitación

1.4 EJES TEMÁTICOS



El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, resalta la importancia de avanzar en los ejes estratégicos para el desarrollo integral de lo que se espera de un Servidor 4.0., con los retos que trae la industria 4.0., con la revolución digital y desarrollo de nuevas competencias que se requieren para la nueva dinámica social.

EJE TEMÁTICO N. 1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN: Responde a la necesidad desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno". Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales

EJE TEMÁTICO N. 2 CREACIÓN DEL 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 satisfacción al ciudadano. Esto responde

principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

EJE TEMÁTICO N. 3 TRANSFORMACIÓN DIGITAL: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan 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. En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030).

EJE TEMÁTICO N. 4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO: El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23).

La Probidad y ética de lo público permite revisar que aspectos debemos mejorar para recuperar la confianza ciudadana en tiempos de credibilidad y valores de los servidores públicos, a través del código de integridad.

1.5 BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

El Plan Institucional de Capacitación se encuentra dirigido a los servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales, de acuerdo con la normativa vigente, y permite la participación de los servidores vinculados en provisionalidad y temporales, de la siguiente manera:

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" Art. 3º literal g) del artículo 6º del Decreto 1567 de 1998, quedará así: "g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa"

- **Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción:** La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera.
 - a. Capacitación formal (de acuerdo con el presupuesto y el Sistema de Estímulos)
 - b. Inducción y Reinducción
 - c. Entrenamiento en el puesto de trabajo
 - d. Temas transversales
 - **Provisionales:** Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo." que les permita a dichos empleados adquirir y/o desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas y mejorar las actitudes hacia el trabajo, a fin de que logren un eficiente desempeño en su puesto de labores, con el propósito de alcanzar las metas que se ha trazado la entidad.
 - a. Inducción y Reinducción
 - b. Entrenamiento en el puesto de trabajo inferior a 160 horas
 - **Personas por prestación de servicios**
 - a. Temas transversales de interés para el desempeño institucional (No tiene calidad de servidor público). Podrán asistir a los procesos de formación o actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.
- "Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa"

“Todos los funcionarios públicos de la planta permanente o temporal podrán participar en los programas de **capacitación** de la entidad; las matrículas de los funcionarios de la planta permanente o temporal se girarán directamente a los establecimientos educativos, salvo lo previsto por el artículo 114 de la Ley 30 de 1992, modificado por el artículo 27 de la Ley 1450 de 2011. Su otorgamiento se hará en virtud de la reglamentación interna para la planta permanente o temporal del órgano respectivo”.

De acuerdo a lo anterior, todos los empleados de planta permanente o temporal tienen derechos a participar en los programas de capacitación programados por la entidad.

1.6 OBLIGACIONES

Los servidores y colaboradores de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, tendrán las siguientes obligaciones:

- Participar en las capacitaciones programadas por la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, en las cuales haya sido inscrito de acuerdo a las necesidades de cada área funcional.
- Aplicar los conocimientos y habilidades con el fin de mejorar la calidad de los servicios prestados en la institución.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Realizar las capacitaciones programas de inducción o reinducción, programados por la empresa a través de la Plataforma San Camilo Learning o en reentrenamiento del cargo de acuerdo al programa de inducción y reinducción vigente.

1.7 METODOLOGÍA

La oficina de Talento Humano debe realizar un diagnóstico de necesidades de los servidores y colaboradores de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, identificando las necesidades de formación requeridas, con el fin de adquirir nuevos conocimientos, habilidades y actitudes que se requieran para el desempeño de sus funciones acordes al cargo y de acuerdo a la normatividad aplicada para las entidades del estado.

La oficina de Talento Humano lidera el programa de Inducción y Reinducción del personal de acuerdo a los lineamientos ya establecidos por la entidad en programa de inducción y reinducción AD-GTH-ML-03 aprobado el 15 de julio de 2021 contando con el apoyo de los líderes de procesos, cumpliendo durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A

estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

1. **Diagnóstico de necesidades:** para el presente plan institucional de capacitaciones se tendrán en cuenta las siguientes fases:



FASE I: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA: presentar a la Gerencia de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo el Plan Institucional de Capacitación, de acuerdo a las necesidades identificadas con el fin de ser gestionadas a través del PIC 2023, según el presupuesto establecido, una vez aprobado será direccionados para su divulgación y sensibilización de los servidores.

FASE II: EJECUCIÓN: La ejecución del plan institucional de capacitaciones se realizará a través del cronograma de capacitaciones para la vigencia 2023 con la información recolectada y las fechas establecidas.

FASE III: SEGUIMIENTO Y CONTROL: seguimiento y control del plan institucional de capacitaciones se realizará de forma trimestral y a través de los indicadores establecidos para la el presente plan.

INDICADORES:

1. **EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN** (N. Colaboradores >70% en la evaluación/N. Total de colaboradores que asistieron a la capacitación) *100%.
2. **CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIONES** (N. de actividades de capacitación ejecutadas/N. actividades de capacitación programadas) *100%.

3. CUMPLIMIENTO DE ASISTENCIA A LA CAPACITACIÓN (N. de colaboradores que asistieron a la capacitación /N. total de colaboradores programadas) *100%.

FASE IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS: Al finalizar la vigencia 2023, se realizará el análisis de los resultados obtenidos.

A través de los siguiente ejes temáticos propuestos en la Guía del Plan de formación y capacitación 2020-2030 a través de los siguientes ejes:

- EJE TEMÁTICO N. 1 Gestión del conocimiento y la innovación
- EJE TEMÁTICO N. 2 Creación del valor público
- EJE TEMÁTICO N. 3 Transformación digital
- EJE TEMÁTICO N. 4. Probidad y ética de lo público

La Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo llevará a cabo la Ejecución del Plan Institucional de Capacitación contando con la red institucional que brinda capacitaciones virtuales y presenciales en diferentes áreas.

- Departamento Administrativo de la Función Pública
- Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Entidades con las cuales se tienen convenio docencia servicio entre otros

Programas complementarios de formación, se cuenta con los siguientes convenios docencia servicio:

- UIS
- UDES
- UNAB
- UCC

6. Metas del plan: El Plan Institucional de Capacitación en el año 2023 de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico logrará:

- Mejorar el conocimiento y aptitudes de los servidores y colaboradores, aumentando la satisfacción de los clientes internos y externos, logrando una ventaja competitiva ante el resto de organizaciones.
- Contar con un 80% de colaboradores capacitados a través de la herramienta san camilo learning cumpliendo con el espaciamiento del conocimiento en todos los colaboradores de la entidad.

- Evaluar y analizar los indicadores correspondientes al plan institucional de capacitaciones y buscar acciones de mejora basados en los resultados obtenidos.
- Lograr un cumplimiento del 90% de las capacitaciones previstas en el cronograma de plan institucional de capacitaciones.

1.8 ESTRATEGIA DEL COMPONENTE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

De acuerdo al Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, la estrategia se enfoca en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores y colaboradores, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren para el mejoramiento institucional. Para lo anterior se proyectan capacitaciones a través de los diferentes convenios, entidades educativas y plataforma San Camilo Learning.

1. **INDUCCION:** La E.S.E. Hospital Psiquiátrico San Camilo, continúa fortaleciendo la integración del empleado a la cultura organizacional, creando identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, a través de la Plataforma San Camilo Learning.
2. **REINDUCCION:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales, a través de la Plataforma San Camilo Learning.

1.9 DOCUMENTOS QUE SOPORTAN ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

- Estudio de necesidades de capacitación Código: AD-TH-P-03-R-04 versión 01 necesidades de capacitación.
- Informe de la plataforma San Camilo Learning, acta, indicadores establecidos en el plan institucional de capacitaciones.
- Certificados cuando apliquen de las capacitaciones realizadas a los servidores y colaboradores de la entidad.

1.10 PROGRAMACIÓN POR EJES TEMÁTICOS

Se pueden establecer algunas posibles capacitaciones de acuerdo a cada uno de los ejes:

EJE TEMÁTICO N. 1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

SABER

- Herramientas para estructurar el conocimiento
- Cultura organizacional orientada al conocimiento
- Estrategias para la generación y promoción del conocimiento
- Diversidad de canales de comunicación
- Capital intelectual
- Procesamiento de datos e información
- Innovación
- Analítica de datos
- Construcción sostenible
- Ciencias de comportamiento

SABER HACER

- Administración de datos
- Administración del conocimiento
- Gestión de aprendizaje institucional
- Planificación y organización del conocimiento
- Gestión de la información
- Mecanismos para la medición del desempeño institucional
- Técnicas y métodos de investigación
- Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales
- Instrumentos estadísticos
- Big Data

- Competitividad e innovación
- Economía naranja
- Análisis de indicadores y estadísticas territoriales
- Pensamiento de diseño □ Diseño de servicios

SABER SER

- Orientación al servicio
- Cambio cultural para la experimentación e innovación
- Flexibilidad y adaptación al cambio
- Trabajo en equipo
- Gestión por resultados
- Formas de interacción
- Comunicación asertiva
- Diseño centrado en el usuario
- Gestión del cambio
- Ética en la explotación de datos

EJE TEMÁTICO N. 2 CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO

SABER

- Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas)
- Gerencia de proyectos públicos
- Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)
- Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional
- Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano
- Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento

- Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés
- Competitividad territorial
- Crecimiento económico y productividad
- Catastro multipropósito

SABER HACER

- Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI).
- Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones
- Seguridad ciudadana
- Biodiversidad y servicios eco-sistémicos
- Gestión del riesgo de desastres y cambio climático
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño
- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Esquemas asociativos territoriales
- Análisis de impacto normativo

SABER SER

- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas
- Focalización del gasto social
- Lenguaje claro

- Servicio al ciudadano

EJE TEMÁTICO N. 3 TRANSFORMACIÓN DIGITAL

SABER

- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías
- Tecnología y sociedad
- Big Data
- Economía naranja

SABER HACER

- Automatización de procesos.
- Minimización de costos.
- Mejoramiento de la comunicación.
- Ruptura de fronteras geográficas.
- Maximización de la eficiencia.
- Incrementos sustanciales en la productividad
- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.
- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- Análisis de datos para territorios
- Seguridad digital
- Interoperabilidad

SABER SER

- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Creatividad
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- Manejo del tiempo
- Pensamiento sistémico
- Trabajo en equipo

EJE TEMÁTICO N. 4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO**PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS**

- Conocimiento crítico de los medios.
- Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación.
- Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.

EMPATÍA Y SOLIDARIDAD

- Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia.
- Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as).
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales

AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN

- Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas.
- Enfatizar en la creación de 'poder junto con otros(as)' y no 'poder sobre otros(as)' en los procesos de acción colectiva.
- Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.

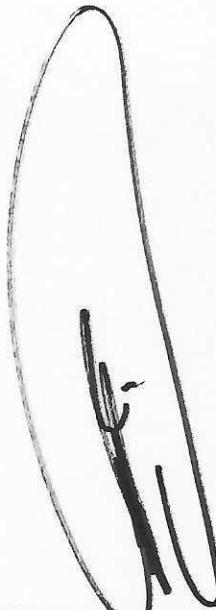
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al Plan Institucional de Capacitaciones – PIC se realizará a través del cumplimiento del cronograma de capacitaciones programado para la vigencia 2023, y según lo establecido en el presente plan, igualmente con la matriz de indicadores de procesos y una evaluación con frecuencia trimestral y de forma anual a través de los lineamientos dados por función pública a través de la herramienta FURAG - MIPG y Matriz GETH – MIPG.

INDICADORES:

1. **Cumplimiento del Plan de Capacitación:** (No. de actividades de capacitación ejecutadas / No. de Actividades Programadas) * 100.
2. **Eficacia de la Capacitación:** (No. de funcionarios con calificación superior a 70% en la prueba pos test /Total de funcionarios que asistieron a Capacitaciones) * 100

3. Cumplimiento de asistencia a la capacitación: (No. De servidores capacitadores/total de servidores y colaboradores citados) * 100



PEDRO JAVIER GUTIERREZ GÚIZA

Gerente

Elaborado: Claudia Almeyda Celis – Técnico Operativo

Revisado: Giorman Hernando Pineda Castillo
Jefe de oficina TH (E)

