



DEPARTAMENTO DEL CAUCA
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO OCCIDENTE – ESE
Nit. 900.145.588-6

PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO OCCIDENTE ESE

VIGENCIA 2023



CONTENIDO

PRESENTACION	3
INTRODUCCION	4
MARCO NORMATIVO	6
IDENTIFICACION DEL PROBLEMA	9
OBJETIVOS DE LA CAPACITACION	9
OBJETIVOS GENERALES	9
OBJETIVOS ESPECIFICOS	9
DEFINICIONES Y CONCEPTOS BASICOS	10
BENEFICIOS DE LA CAPACITACION	12
PLAN DE CAPACITACION	13
DESAORROLLO DEL PLAN	14
DEBERES Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	15
DEBERES Y OBLIGACIONES DE LA ESE	15
PROGRAMACION CAPACITACION	15



PRESENTACION

El plan institucional de capacitación de la Empresa Social del Estado Occidente ESE, se basa en las disposiciones establecidas en el decreto 1083 de 2015, que establece que la entidad debe planear, ejecutar, y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación, tiene como objeto contribuir al mejoramiento institucional, fortalecer las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación expresadas por los colaboradores en el beneficio de propiciar un crecimiento individual, grupal, e institucional, lo cual se refleja en la prestación de un servicio con calidad.

A través de los líderes de procesos y el personal directivo se ha podido evidenciar y determinar las necesidades existentes, en el fortalecimiento del conocimiento en temas específicos de los diferentes procesos de la Empresa Social del Estado Occidente ESE y de los funcionarios que lo integren, para la creación y desarrollo del Plan Institucional de Capacitación – PIC para el año 2023 se logra determinar las prioridades para la ejecución de las capacitaciones y entrenamiento en puestos de trabajo, bajo la modalidad de inducción y reinducción de acuerdo con las políticas formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). A su vez el plan que se establece es transversal a la dinámica del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG en su dimensión de Talento Humano y opera como un agente dinamizador del autodiagnóstico en su respectiva área funcional.



INTRODUCCION

La capacitación ha cobrado mayor importancia para el éxito de las organizaciones; desempeña una función central en el refuerzo de las actividades desarrolladas en el puesto de trabajo y en las necesidades de la empresa, por lo cual se ha convertido en parte de la columna vertebral de la instrumentación de estrategias. Las tecnologías en rápido cambio requieren que los empleados afinen de manera continua su conocimiento, aptitudes y habilidades, a fin de manejar los nuevos procesos y sistemas.

Para satisfacer los criterios de calidad, variedad, conveniencia y puntualidad es necesario que la fuerza laboral esté más que sólo técnicamente capacitada. Se requiere que los colaboradores sean capaces de analizar y resolver problemas relacionados con el trabajo, trabajar productivamente en equipo y desplazarse de puesto en puesto, con el propósito de responder a los retos del mercado y a mejorar la competitividad de las empresas.

El resultado esperado de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación es contar con personas competentes, integrales, humanizadas, calificadas, motivadas y comprometidas con la misión de la Empresa Social del Estado Occidente ESE

El Plan Institucional de Capacitación, incluye el programa de Inducción y reinducción en concordancia con la normatividad.

Los programas de capacitación en las instituciones se convierten en grandes agentes de cambio, favoreciendo el tejido humano que la conforma, al propender a la tolerancia y el entendimiento mutuo, con la ayuda de mejores procesos de información y comunicación, lo que posibilita la conformación de equipos de alto rendimiento y autónomos, al fortalecer la colaboración que en sí misma implica comprensión y conocimiento de las personas en la organización y despierta en los individuos la voluntad de ser más competentes, es decir impulsa en cada uno la necesidad de desarrollar sus propias potencialidades.

La Empresa Social del Estado Occidente E.S.E, tiene claro que por medio de la formación y capacitación puede crear o modificar actitudes necesarias para el proceso de calidad en la prestación del servicio que adelanta; así como el entusiasmo, la disciplina, el compromiso, la creatividad, la responsabilidad, el sentido de pertenencia, entre otros, hacen que los objetivos institucionales, personales se logren y conlleven al crecimiento de sus colaboradores y de la institución



MARCO NORMATIVO

- **Decreto Ley 1567 de 1998**

Artículo 4. Definición de 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 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 734 de 2002**

Artículo 33. Derechos: Numeral: Establece como uno de los derechos de los servidores públicos, el recibir capacitación para mejorar el desempeño de sus funciones.

- **Ley 909 de 2004**

Artículo 36. Objetivos de la capacitación:

1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.



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.

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

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 desarrollen la presente Ley.

- **Decreto 1227 de 2005**

Artículo 65. Reglamenta el Sistema Nacional 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 administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

- **Decreto 4665 de 2007.** Por el cual se adopta la actualización del Plan de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos.



- **Decreto 1083 de 2015.**

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 administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Artículo 2.2.9.2. Finalidad: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

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.

- **Resolución 390 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública;** Por la cual se Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.



IDENTIFICACION DEL PROBLEMA

En la Empresa Social del Estado Occidente E.S.E, existe la necesidad de estar capacitando constantemente a su personal ya que es un personal que fluctúa mucho, en especial el asistencial.

La planta de personal está conformada principalmente por; profesionales del S.S.O. Médicos, Enfermeras y odontólogos, los cuales cambian cada año; por lo que hay que estar en constante inducción de los servicios, de procesos, de protocolos, guías de manejo, capacitación de normas etc.

El Plan de capacitación también se construye pensando en el trabajador en la necesidad que tiene todo individuo a capacitarle para adquirir conocimiento en su área y otras que le ayuden para su crecimiento personal y profesional; en la Institución el cumplimiento de su compromiso misional, el mejoramiento continuo y en la prestación de un servicio con calidad.

OBJETIVOS DE LA CAPACITACION

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales del talento humano vinculado a la ESE OCCIDENTE, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, mediante la entrega de conocimientos, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento de la ejecución de sus actividades.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional de la ESE OCCIDENTE.
- ✓ Promover el desarrollo integral del talento humano y el financiamiento de una ética del servicio.
- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los afiliados partícipes con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos de la ESE.

- ✓ Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos organizacionales;
- ✓ Facilitar la preparación pertinente de los trabajadores con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral
- ✓ Fortalecer las competencias laborales para mejorar el desempeño de los trabajadores en los puestos donde ejecuta las actividades laborales.
- ✓ Estimular el mejoramiento continuo de los trabajadores, desarrollando una actitud positiva hacia el trabajo.
- ✓ Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los afiliados partícipes de la institución
- ✓ Promover relaciones laborales y humanas armoniosas en beneficio de las personas y el ambiente de trabajo, para lograr una cultura de cambio en todos los niveles del sindicato
- ✓ Brindar oportunidades de desarrollo profesional para el mejoramiento del desempeño individual y organizacional.
- ✓ Realizar seguimiento y evaluación a las actividades planteadas en el plan de capacitación, con el propósito de monitorear el impacto de las acciones planeadas.
- ✓ Empoderar a los trabajadores a través de los planes de capacitación, con el fin de generar responsabilidad, compromiso y criticidad entre ellos.

DEFINICIONES Y CONCEPTOS BASICOS

Capacitación. Es un conjunto de procesos organizados con el propósito de mejorar y ampliar las capacidades o habilidades impartidas en un campo específico, normalmente acompañada de una aplicación práctica.

Educación. Es un proceso de formación permanente, personal, cultural, que se fundamenta en un concepto integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.

Educación formal. Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducentes a grados o títulos.



De acuerdo con el Parágrafo del Artículo 4° del Decreto- Ley 1567 de 1998 dice que la educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos.

Educación informal. Todo conocimiento libre y espontáneo adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otras no estructuradas.

Educación no formal. Es la 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 en la educación formal.

Formación Interdisciplinaria. Es un proceso de capacitación articulada que tiene el trabajador de la ESE para adquirir conocimientos en diferentes áreas que contribuyan simultáneos y coherentemente en la formación y que le permitan un mejor desempeño en su cargo.

Programa Académico. Comprende las diferentes modalidades de educación continuada o de actualización como seminarios, conferencias, talleres, cursos de actualización, profundización, etc.

BENEFICIOS DE LA CAPACITACION

- ✓ Mejora del conocimiento del puesto a todos los niveles de la ESE.
- ✓ Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- ✓ Mejora la relación entre los líderes de procesos y ejecutores de procesos.
- ✓ Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- ✓ Incrementa la productividad y la calidad del trabajo.
- ✓ Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas.
- ✓ Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- ✓ Sube el nivel de satisfacción con las actividades que realiza.
- ✓ Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.
- ✓ Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos.
- ✓ Ayuda a la orientación de nuevos afiliados partícipes.
- ✓ Convierte a la ESE OCCIDENTE en un entorno de mejor calidad para trabajar en ella

QUE SE ESPERA CON EL PLAN DE CAPACITACION

- ✓ Cambio de conducta en los empleados y afiliados partícipes.
- ✓ Impacto positivo en la productividad de la E.S.E. OCCIDENTE.
- ✓ Mejoría en el desempeño después de la capacitación.
- ✓ Incremento en su rendimiento y desempeño en sus asignaciones laborales.
- ✓ Elevar la calidad de la producción de la fuerza de trabajo.
- ✓ Estén mejor informados acerca de los deberes y responsabilidades de sus trabajos.
- ✓ Aumento de los conocimientos y habilidades necesarias.
- ✓ Actualización de los avances actuales en sus campos laborales respectivos.
- ✓ Adaptación de los individuos a las oportunidades y cambios tecnológicos.
- ✓ Mayor sensación de competencia.
- ✓ Compromiso institucional.
- ✓ Humanización en la prestación del servicio.

PLAN DE CAPACITACION

Este Plan incluye:

- ✓ **Capacitación de corta duración:** Es la que se realiza a través de cursos, seminarios, talleres, conferencias, foros, etc., organizados directamente por entidades u organismos diferentes a la ESE OCCIDENTE.
- ✓ **Capacitación continuada:** Es la que se realiza de manera periódica en varias sesiones, dirigida a promover el desarrollo y la capacitación teórico práctica de los empleados; ofrecidos por instituciones especializadas, tecnológicas o superiores, a través de diplomados, programas de actualización, capacitación, en materias tales como informática, facturación, riesgo biológico, accidentes laborales y en general sobre todas las materias que interesen y/o que se encuentren en el Plan Anual de Capacitación.

La aprobación de este tipo de capacitación estará sujeta a que exista una relación directa entre la capacitación que se pretende adelantar y las actividades que esté desempeñando el solicitante. Así mismo, a la obligatoria correspondencia que debe existir entre las necesidades individuales de capacitación y las contenidas en el Plan de Capacitación. En todos los casos, la ESE OCCIDENTE asumirá el 10% de los costos del valor del curso, teniendo en cuenta el tiempo de vinculación del trabajador, no inferior a dos años y el tiempo posible de permanencia después de la capacitación.

- ✓ **Capacitación Institucional o Cursos Cerrados:** Es aquella realizada por el sindicato con base en el diagnóstico de necesidades, para superar las limitaciones en términos de conocimientos o habilidades.
- ✓ **Eventos colectivos:** Son los programas que organiza la oficina de personal sobre temas de interés común, que ameritan ejecución masiva con el ánimo de alcanzar un impactocolectivo en el menor tiempo posible.
- ✓ **Cursos de inducción y reinducción:** Son aquellos cursos programados y ejecutados por la ESE OCCIDENTE, por medio de los cuales se suministra a los afiliados partícipes, información acerca de la misión institucional, ubicación, actividades, normatividad administrativa, beneficios, deberes y derechos, responsabilidad moral, social y económica como trabajadores de ESE OCCIDENTE. Además, incluye acciones para desarrollar la motivación, sentido de pertenencia e identidad con la organización. El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del trabajador a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.



DESARROLLO DEL PLAN

El plan se desarrollará de preferencia con la ESE OCCIDENTE con la ARL a la que se encuentre afiliado la ESE, universidades y centros educativos especializados de reconocida trayectoria y alto nivel de rendimiento académico, o con personas naturales de reconocida idoneidad. Igualmente se brindarán los mejores elementos de apoyo logístico y de ayudas educativas a los trabajadores. Las instituciones y conferencistas deben poseer currículos de alto nivel y reconocimiento nacional e inclusive internacional. El plan de capacitación podrá ser realizado en convenio con entidades públicas o privadas de educación formal o no formal, debidamente reconocidas.

Así mismo, con funcionarios públicos, preferiblemente pertenecientes a la entidad siempre que sean escogidos mediante un proceso de selección en que se acrediten: experiencia docente, conocimiento en la especialidad requerida, capacidad e idoneidad profesional.

En el proceso de selección de entidades y docentes, el responsable del área de talento humano de la ESE OCCIDENTE será el responsable de llevar a cabo los contactos con las instituciones educativas o personas naturales, solicitando y evaluando las diferentes propuestas para ser presentadas a la gerente y adoptar las que más convengan a la ESE, por excelencia, experiencia y calidad. La cobertura de los programas debe ser acorde con las necesidades detectadas y el número de trabajadores partícipes que requieren dicha capacitación. El área de talento humano de ESE OCCIDENTE, previo el trámite administrativo, llevará un control estricto de las capacitaciones realizadas y dará a conocer los cursos proyectados y los trabajadores interesados podrán inscribirse, así:

- ✓ Por intermedio del líder del proceso, o
- ✓ Por inscripción directa en el área de talento humano.

La ESE OCCIDENTE hace adherencia a las necesidades de capacitación que sea programado en el tiempo que dure el contrato.

DEBERES Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Serán deberes y obligaciones de los trabajadores:

- ✓ Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su área o equipo de trabajo.
- ✓ Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar; presentar el respectivo certificado de asistencia.
- ✓ Asistir a los programas de inducción o reintucción, según el caso, impartidos por la ESE.
- ✓ Cada vez que la ESE lo requiera, el trabajador deberá prestar toda la colaboración en las tareas que pueda aplicar sus conocimientos.
- ✓ Servir de agente capacitador dentro o fuera de la ESE al que se encuentra inscrito, cuando sea necesario.
- ✓ Rendir los informes sobre los eventos en los cuales haya participado y servir de elemento multiplicador al interior de la ESE, así como entregar copia del material didáctico adquirido cuando así se le requiera.

DEBERES Y OBLIGACIONES DE LA ESE DE OCCIDENTE

Serán deberes y obligaciones de la ESE DE OCCIDENTE:

- ✓ Diseñar, organizar, dirigir y evaluar los planes de capacitación.
- ✓ Facilitar a los trabajadores el tiempo necesario para la asistencia a los programas de capacitación.
- ✓ Mantener actualizadas las bases de datos con los Centros de formación y capacitación acreditados por el Ministerio de Educación Nacional.
- ✓ Diseñar y programar las jornadas de inducción que garanticen a todo nuevo trabajador su integración con la cultura organizacional.
- ✓ Diseñar y programar las jornadas de reintucción para todos los trabajadores que permitan su reorientación hacia las nuevas normas, políticas, estrategias, misión, objetivos y sentido de pertenencia. Disponer de los recursos necesarios para la realización de las actividades de capacitación.



DEPARTAMENTO DEL CAUCA
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO OCCIDENTE – ESE
Nit. 900.145.588-6

El cronograma de actividades y tiempos de ejecución para las actividades de capacitación y formación definidas en el plan institucional de capacitación vigencia 2023 estará sujeto a ajustes de acuerdo con las nuevas necesidades identificadas durante la ejecución de este.

NOTA: Se anexa programación de las capacitaciones

CARLOS ALFREDO VALVERDE ZAMORA

Gerente ESE OCCIDENTE

Elaboro: Sindy Paola Zuñiga Arrechea – Ctt. Talento Humano

Reviso: Laura Vanesa Patiño Pinillo