

***PLAN INSTITUCIONAL DE
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
2018.***

	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</p>	<p>CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PIFC-PTH - 113 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSIÓN DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08</p>

**E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ
 CUCUTA, NORTE DE SANTANDER
 REPÚBLICA DE COLOMBIA**

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN ELABORADO POR:

**MARCO ANTONIO NAVARRO PALACIOS
 LÍDER DE PROGRAMA DE TALENTO HUMANO**

**YESENIA BOHÓRQUEZ GONZÁLEZ
 PSICÓLOGA DE DESARROLLO HUMANO ORGANIZACIONAL**

ESTRUCTURA ORGÁNICA Y ADMINISTRATIVA:

JUAN AGUSTÍN RAMÍREZ MONTOYA
GERENTE

ANA MARÍA PÉREZ RAMÍREZ
SUBGERENTE DE SERVICIOS DE SALUD

LUIS ALBERTO DÍAZ PÉREZ.
SUBGERENTE ADMINISTRATIVO

BLANCA MARLENE COTAZMO
ASESORA CONTROL INTERNO DE GESTION ENCARGADA

SORAYA TATIANA CÁCERES SANTOS
ASESORA DE PLANEACION Y CALIDAD

OSCAR VERGEL CANAL
ASESOR JURIDICO (LABORAL Y RELACIONES INDUSTRIALES)

MARCO ANTONIO NAVARRO PALACIOS
LIDER DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

YESENIA BOHÓRQUEZ GONZÁLEZ
PSICOLOGA DE DESARROLLO HUMANO ORGANIZACIONAL

ENERO DE 2018



	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</p>	<p>CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PIFC-PTH -113 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSIÓN DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08</p>

INTRODUCCIÓN

La E.S.E. H.U.E.M. con el firme propósito de alcanzar su cometido como ente gestor de las políticas generales de administración pública relacionadas con el Sistema General de Seguridad Social en Salud; de la mano con el sistema obligatorio de garantía de la calidad en salud, en sus cuatro componentes y en particular con las concernientes al área de gestión del talento humano, además de su interés por responder a las expectativas de las entidades en lo que les compete dentro del ámbito de la formación y capacitación de sus servidores, entrega el presente Plan Institucional de Formación y Capacitación.

La formación, la capacitación y el entrenamiento del talento humano al servicio del Estado colombiano juegan un papel estratégico en la cultura organizacional. Desde la Gerencia de la institución más grande de Norte de Santander, se busca que el personal colaborador evolucione y mejore su integridad, eficiencia y efectividad, por lo cual, se encuentra necesario desarrollar estrategias orientadas al mejoramiento de las competencias humanas que permitan potenciar sus actitudes, habilidades y conductas, con particular énfasis en los aspectos: éticos, creativos, comunicativos, emocionales e intelectuales fortaleciendo el conocimiento científico y tecnológico de los servidores públicos.

El presente documento, partiendo de la anterior concepción de formación y capacitación, contiene la formulación de la política que las entidades deben tener en cuenta para orientar sus programas de formación y capacitación, como alternativa para dar respuesta a la problemática propia, tanto de la gestión de la formación y capacitación del servidor público, como de aquellos aspectos que inciden de manera negativa en el ejercicio de sus labores. Esta política está orientada hacia la búsqueda de una gestión pública eficiente y eficaz, transparente, y un Estado democrático y participativo. Retoma los grandes retos que le impone el entorno y se propone armonizar con las demás políticas públicas en desarrollo que le son complementarias.

De igual manera contempla lo emanado en La Ley 489 de 1994 la cual estableció el Plan Nacional de Formación y Capacitación como uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo, entendido éste como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. Igualmente, el modelo de empleo público adoptado por la Ley 909 de 2004 determinó 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 desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios; el Decreto 4665 de 2007 y la Resolución 390 de 2017 la cual actualiza los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

La E.S.E Hospital Universitario Erasmo Meoz, reconoce los principios establecidos por el Decreto Ley 1567 de 1998:

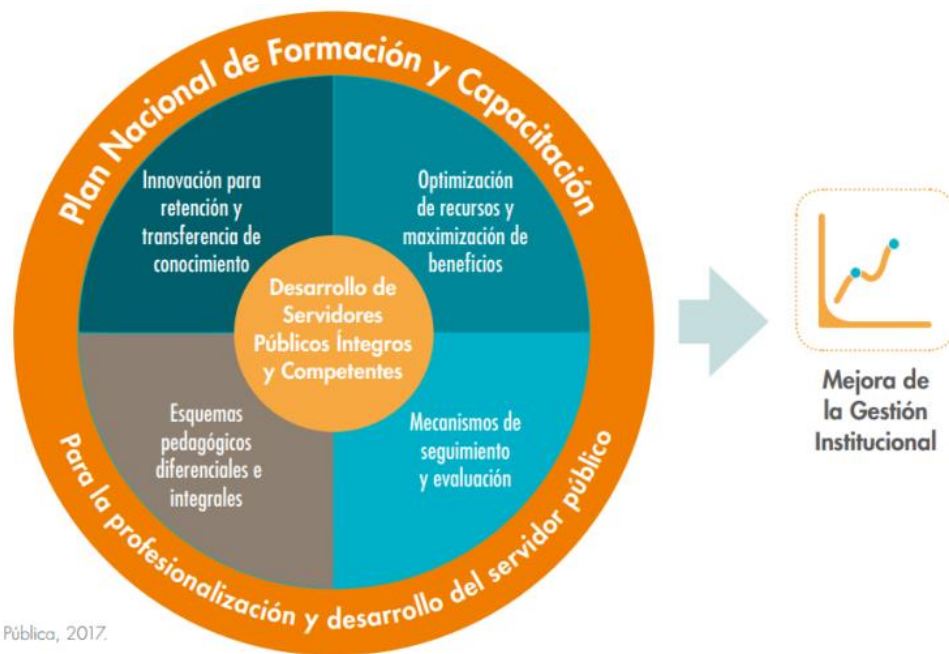
- Probidad e integridad del servidor público
- Bienestar y desarrollo de los servidores públicos
- Productividad y trabajo en equipo
- Investigación, innovación y desarrollo
- Reconocimiento de la labor del servidor público

Y orienta de esta manera los ejes de formación y capacitación para el mejoramiento de las competencias de sus colaboradores respondiendo a los retos y necesidades



	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</p>	<p>CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PIFC-PTH -113 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORADO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSIÓN DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08</p>

evidenciadas y tiene como fin la profesionalización y desarrollo del servidor público como recurso dinamizador de la gestión pública colombiana. En el siguiente esquema es fundamental entender la importancia de la capacitación como movilizadora de cambios institucionales de entidades flexibles, donde la capacidad de innovar cobra mayor relevancia y el conocimiento es un activo de alto valor, al ser un insumo básico para el mejoramiento de la gestión de las entidades públicas



Fuente: Función Pública, 2017.





Fuente: Función Pública, 2017. Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y profesionalización del Servidor Público.

MARCO CONCEPTUAL.

El Decreto Ley 1567 de 1998 estableció las definiciones conceptuales de capacitación y formación para el sector público. La Función Pública en el concepto técnico 100-10 de 2014 aclaró el término de entrenamiento aplicado al sector público colombiano. Estas definiciones se encuentran actualizadas y son aplicables a todos los funcionarios públicos y colaboradores de empresas públicas.

- ✎ **Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.
- ✎ **Competencia** Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).
- ✎ **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ	CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PIFC-PTH -113 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO	
		ELABORADO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM	VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION

-  **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** “Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos”. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública). La Educación no formal, hoy denominada Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (según la Ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994)
-  **Educación Informal:** La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
-  **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
-  **Profesionalización:** Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

MARCO NORMATIVO:

Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998, por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 4 - “Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la formal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad , al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta



	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</p>	<p>CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PIFC-PTH -113 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORADO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSIÓN DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08</p>

definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa“.

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

Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades. ...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”

Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación. 1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 67)



	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</p>	<p>CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PIFC-PTH -113 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSIÓN DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08</p>

Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, confórmese la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento. Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red.

Cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Decreto 1227 de 2005, arto 68)”

Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, arto 1)”

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

Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

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

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

OBJETIVOS:

Objetivo General

Contribuir al mejoramiento institucional promoviendo el fortalecimiento de las competencias, conocimientos y desarrollo integral de los servidores públicos, mediante estrategias que faciliten el aprendizaje individual y colaborativo en concordancia con las necesidades detectadas

Objetivos Específicos

- * Identificar las prioridades de formación y capacitación con el apoyo de los diferentes servicios y áreas, teniendo en cuenta los ejes temáticos, normatividad vigente,



	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ	CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PIFC-PTH -113 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO	
ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM	VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION	VERSIÓN DEL PLAN: 01	FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08

planes de acción y resultados de Evaluación de desempeño, que permitan un adecuado proceso de formación y capacitación.

- * Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- * Integrar a los servidores que se vinculen a la E.S.E H.U.E.M a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizándolos con la institución e instruyéndolos acerca de la misión, visión y objetivos de la entidad por medio del curso virtual de inducción publicado en la plataforma E-learning institucional.
- * Contribuir al mejoramiento del desempeño laboral de los servidores públicos de la institución a través del programa de formación y capacitación vigente.
- * Realizar la medición del cumplimiento del plan de Formación y capacitación mediante herramientas cuantitativas y cualitativas, las cuales permitan no solo el conocimiento del grado de satisfacción, sino también el porcentaje de herramientas puestas en práctica en cada servicio y/o área de trabajo

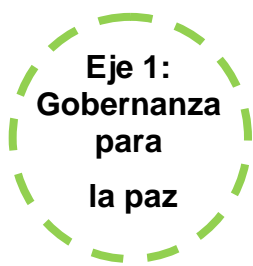
EJES PRIORIZADOS:

Según lo estipulado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y profesionalización del Servidor Público (2017) los ejes priorizados para el desarrollo del plan nombrado anteriormente son tres:



Fuente: Función Pública, 2017. Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y profesionalización del Servidor Público; http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05-30_Plan_nacional_formaci%C3%B3n_y_capacitacion2017.pdf/093d3b34-990c-410e-9710-e93bff210eeb

	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</p>	<p>CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PIFC-PTH -113 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORADO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSIÓN DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08</p>

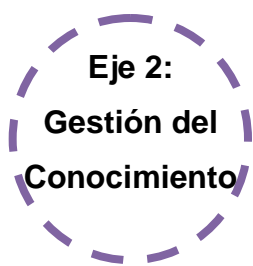


**Eje 1:
Gobernanza
para
la paz**

Propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado. De igual manera, se puede definir como el proceso de toma de decisiones y el proceso por el que éstas son implementadas. La importancia de la gobernanza gira en torno a los actores que están involucrados en el proceso de toma de decisiones y en su implementación, así como a las estructuras que se han preparado para poder implementar las decisiones (UN ESCAP, 2013).

En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos. Además, se busca generar sinergias en los diferentes modelos de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Finalmente, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos.

- ✎ Diseñar programas pedagógicos para la difusión de las prácticas del buen gobierno a los servidores públicos, principalmente dirigido a los niveles directivos de las entidades y a quienes son elegidos por voto popular.
- ✎ Diseñar programas pedagógicos para la difusión sobre el acuerdo de paz y su implementación, así como en la no estigmatización y la no discriminación.
- ✎ Desarrollar acciones de promoción y divulgación para los servidores públicos sobre derechos humanos, cultura ciudadana, ética de lo público, cultura democrática y de la legalidad.
- ✎ Promover estrategias para aumentar la comprensión de la participación ciudadana como una alternativa eficaz para la expresión de intereses, resolución de conflictos y defensa de los derechos humanos en los servidores públicos.
- ✎ Formar y capacitar a servidores públicos sobre la prevención de las infracciones al Derecho Internacional Humanitario (DIH) y graves violaciones a los derechos humanos, en el marco del escenario de posconflicto a nivel territorial.
- ✎ Diseñar e implementar un mecanismo de medición del impacto del fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos a nivel nacional y territorial para la prevención de infracciones al DIH y los DDHH.



**Eje 2:
Gestión del
Conocimiento**

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. La Gestión del Conocimiento

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. Este eje temático propende por el diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo. En este sentido, la capacitación de los servidores públicos girará alrededor de los siguientes aspectos,



	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</p>	<p>CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PIFC-PTH -113 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORADO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSIÓN DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08</p>

sin perjuicio de lo que se establezca en los instrumentos que acompañen la implementación de este Plan:

- ✎ La disponibilidad de la información y conocimiento clave en tiempo real.
- ✎ La capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistémicamente datos e información sobre valores fundamentales para dicha institución.
- ✎ La capacidad de construir conocimiento a futuro para las entidades de forma integral y equitativa (direccionalidad hacia metas).
- ✎ La forma como se hacen las cosas (se tiende a administrar por competencias y capacidades más que por puesto de trabajo).
- ✎ Las formas de afrontar la combinación del uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales acumulados (se enfatiza en las destrezas de pensamiento, en la búsqueda activa de conocimiento por internet, en las comunidades de prácticas, entre otros).
- ✎ Los nuevos modelos de formación profesional (la certificación por competencias, la formación modular basada en competencias, entre otros)
- ✎ Las nuevas formas de comunicar el conocimiento y de construirlo (conocimiento tácito almacenado, técnicas para el análisis de la información, los bancos de ideas, de conocimiento, las mejores prácticas y lecciones aprendidas, entre otros).
- ✎ Cambio gradual de la cultura de las entidades y del sector público hacia una cultura del conocimiento institucional.



**Eje 3:
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.

Este eje temático propende por el diseño de procesos de capacitación enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento para la creación de valor, especialmente cuando se refiere al comportamiento y capacidades de las personas, es decir, las competencias laborales que deben definirse en todo sistema de empleo. En consecuencia, la capacitación de los servidores públicos con miras a contribuir a la creación de valor público, sin perjuicio de lo que se establezcan en los instrumentos que acompañen la implementación de este Plan y que deberán ser tenidos en cuenta al momento de estructurar las actividades de capacitación, gira alrededor de los siguientes aspectos:

- ✎ Diseñar programas pedagógicos para la difusión de las prácticas de la gestión pública orientada a resultados, principalmente dirigido a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular.
- ✎ Diseñar programas pedagógicos para el desarrollo de marcos estratégicos de gestión.

	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</p>	<p>CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PIFC-PTH -113 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORADO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSIÓN DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08</p>

- ✎ Desarrollar acciones de promoción y divulgación para los servidores públicos sobre buenas prácticas para la participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- ✎ Promover estrategias para aumentar la comprensión de los modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés.
- ✎ Formar y capacitar a servidores públicos sobre el incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos.
- ✎ Generar y mantener confianza mediante una gestión para la ciudadanía en la que primen comportamientos de responsabilidad, cooperación e iniciativa en la relación Estado – ciudadanía.
- ✎ Diseñar e implementar un mecanismo de medición del impacto del fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos a nivel Nacional y territorial sobre la generación de valor público en grupos de interés y ciudadanía en general.

De acuerdo con lo anterior, las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales. Con ello, se busca formar y fortalecer las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.

DIMENSIONES:

Dimensión del Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Dimensión del Saber Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Dimensión del Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).



	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ	CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PIFC-PTH -113 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO	
		ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM	VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION

Eje Temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Gobernanza para la Paz	Ser	Habilidades comunicativas y de relacionamiento
		Inteligencia emocional
		Vocación de servicio
		Convivencia y reconocimiento de la diversidad
		Creatividad y adaptación
		Ética y transparencia en la gestión pública
	Hacer	Mecanismos de protección de DDHH
		Mecanismos de participación ciudadana
		Resolución de conflictos
		Optimización de recursos disponibles
		No estigmatización, no discriminación
	Saber	Derechos Humanos
		Principios y fines del Estado
		Enfoque de derechos
		Dimensionamiento geográfico y espacial
Planificación y gestión de los recursos naturales		
Gestión del Conocimiento:	Ser	Orientación al servicio
		Innovación y experimentación
Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones.		Flexibilidad y adaptación al cambio
		Trabajo en equipo
		Gestión por resultados
	Hacer	Formas de interacción
		Administración de datos
		Gestión de aprendizaje institucional
		Gestión contractual
		Planificación y organización
		Gestión de la información
	Saber	Mecanismos para la medición del desempeño institucional
		empatía
		Cultura orientada al conocimiento
		Cambio cultural
		Modelos basados en el trabajo en equipo
		Generación y promoción del conocimiento
Valor Público: Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.	Ser	Estrategias de desarrollo
		Diversidad de canales de comunicación
		Incremento del capital intelectual
		Procesamiento de datos e información
		Orientación a la calidad
	Hacer	Innovación
		Servicio al ciudadano
		Calidad del servicio
		Desarrollo humano
		Liderazgo
		Proactividad
		Orientación al resultado
	Saber	Gerencia estratégica
		Gerencia financiera
		Gestión y desarrollo del talento humano
	Promoción del liderazgo	
	Flujo de la información de manera pública	
	Fortalecer la legitimidad	
	Consecución de recursos	





	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ	CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PIFC-PTH -113 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO	
		ELABORADO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM	VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION


	Gestión presupuestal
	Desarrollo organizacional
	Logro de metas y propósitos organizacionales
	Solución de problemas
	Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos
	Derechos políticos y electorales
	Rol del servidor público en la generación de valor público
	Orientación estratégica
	Empoderamiento


PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN:


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


- 
Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.


- 
Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.


- 
Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

- 
Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

- 
Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

- 
Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

- 
Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera

- 
Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.



	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</p>	<p>CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PIFC-PTH - 113 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSIÓN DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08</p>

- ✎ **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la Función Pública.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN:

La formación y capacitación de apoyo a la alta gerencia de la Administración Pública Hospitalaria, al Sistema General de Seguridad Social en Salud, al Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad, al programa de auditoría para el mejoramiento de la calidad PAMEC, y los demás elementos de la auditoría legalmente establecidos; el principal Sistema de Auditoria medica y clínica y en general todos aquellos relacionados con las E.S.E. (s) del tercer y cuarto nivel de complejidad en salud aspecto que involucra: seminarios, talleres, congresos, plenarias y fórums entre otros; los programas de inducción, re-inducción, formación o capacitación y actualización, así como los programas de capacitación dirigidos a actividades y funciones propias de los funcionarios tanto asistenciales como administrativos del hospital, los cuales serán parte integral del presente Plan y se armonizarán con los propósitos del mismo. Para tal fin, la entidad deberá implementar y desarrollar contenidos y metodologías que permitan celebrar los convenios inter- administrativos o similares que fueren necesarios con otras entidades estatales en pro y beneficio de lo reseñado, coordinación con las instancias habilitadas para tal fin.

Las líneas de política y las estrategias ya definidas constituyen el marco general dentro del cual la entidad formula sus programas específicos de formación y capacitación. Para ello se tuvo en cuenta, además, los siguientes aspectos previstos en la normatividad vigente y en los fundamentos técnicos y humanos en materia de capacitación:

Temas:

- ✎ Relaciones Humanas e interpersonales
- ✎ Servicio al cliente interno y externo
- ✎ Humanización
- ✎ Trabajo en Equipo
- ✎ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SGSST)
- ✎ Sistemas de control interno
- ✎ Entrenamiento de estudiantes.
- ✎ La atención al cliente y su familia.
- ✎ Contratación administrativa
- ✎ Manejo de inventarios
- ✎ Administración Pública
- ✎ Responsabilidad y Transparencia
- ✎ Gestión Ambiental
- ✎ Gestión Documental
- ✎ Vigilancia Epidemiológica
- ✎ Protocolos y Guías de manejo del área asistencial
- ✎ Recursos Físicos y Mantenimiento
- ✎ Facturación
- ✎ MECI
- ✎ Acreditación y Garantía de la Calidad



	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</p>	<p>CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PIFC-PTH -113 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSIÓN DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08</p>

- ✎ Sistema de Información y atención al usuario.
- ✎ Seguridad del Paciente
- ✎ Rehabilitación
- ✎ Referencia y contra referencia
- ✎ SIAU
- ✎ Gobierno en línea
- ✎ Audiencia pública de rendición de cuentas
- ✎ Plan de Gestión Gerencial
- ✎ Agresión Sexual
- ✎ BLS y ACLS
- ✎ Los demás temas de capacitación se pueden consultar en el cronograma anual de Formación y Capacitación

Aspectos Básicos

Concordancia con la Misión Institucional: El plan de Formación y Capacitación de la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ, pretende mejorar los servicios de salud que se ofrecen, para que sean más oportunos, pertinentes y con altos estándares de calidad para responder a las necesidades y expectativas de la comunidad y a su perfil epidemiológico.

Formulación anual: es necesario garantizar la armonización temporal, en tanto que la capacitación y el desarrollo del talento humano se convierten en actividades estratégicas esenciales, directamente ligadas al logro de los objetivos y metas previstas en los planes de desarrollo y operativos anuales de las entidades y organismos.

Concordancia con políticas y estrategias del Plan Nacional de Formación y Capacitación: ello garantiza que la Administración Pública y en nuestro caso la hospitalaria, en su conjunto se movilice hacia la obtención de los cometidos y propósitos comunes.

Observancia de los principios de la capacitación, definidos en las normas legales vigentes que rigen la materia.

Concordancia con la planeación de la entidad: de forma que las previsiones, tanto de los planes de desarrollo, indicativos y operativos como de los planes de desarrollo administrativo son considerados en su dimensión orientadora.

Participación de la Comisión de Personal: instancia que al interior de las entidades apoya los procesos de administración y gestión del talento humano, y que en materia de capacitación tiene asignadas responsabilidades en cuanto a: elaboración de los programas, vigilancia en su ejecución y evaluación del impacto.

Aspectos Procedimentales

Diagnóstico de necesidades: Es la fase del proceso de gestión de la formación y capacitación destinada a identificar, mediante el uso de diversos instrumentos, las áreas y temas sobre los cuales se requiere capacitar a los servidores durante un tiempo determinado para el cumplimiento de la misión institucional.

La información requerida para identificar las necesidades de formación y capacitación se deriva de la revisión y análisis de:

- ✎ Requerimientos de formación y capacitación derivados del análisis de la misión, objetivo de la entidad y del rol ocupacional de los servidores.
- ✎ Áreas críticas y debilidades de la entidad o de los proyectos y resultados que deben generarse en cumplimiento del plan operativo anual de la misma.



	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</p>	<p>CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PIFC-PTH -113 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSIÓN DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08</p>

- ✎ Los resultados de la evaluación de los programas de formación y capacitación adelantados, por lo menos, en el último año.
- ✎ Los resultados de la evaluación del desempeño laboral individual.
- ✎ Los resultados de la evaluación del desempeño de las dependencias y de la entidad en su conjunto.
- ✎ El análisis de los procesos y procedimientos de trabajo.
- ✎ Revisión de la normatividad y obligación laboral del colaborador con respecto a su trabajo.

Para definir el programa y sus componentes se tiene en cuenta:

- ✎ Categoría
- ✎ Tipo
- ✎ Temática
- ✎ Capacitador
- ✎ Objetivo
- ✎ Norma
- ✎ Dirigido a
- ✎ Recursos

Es necesario hacer referencia específica a los recursos limitados previstos en el presupuesto con los que cuenta la entidad para llevar a cabo acciones de formación y capacitación, así como con sus propios medios físicos y humanos, los cuales deben ser administrados bajo los principios de eficiencia y transparencia. En aras de coadyuvar a este propósito, el hospital efectuara la búsqueda de mecanismos de coordinación y de cooperación interinstitucional.

Desarrollo del programa: corresponde al adelantamiento de las acciones previstas dentro del programa anual y a los mecanismos complementarios dirigidos a evaluar los resultados y el impacto de las actividades de formación y capacitación. A este propósito concurren el seguimiento y la evaluación. El primero, es un proceso sistemático y periódico dirigido a medir la cobertura del programa y el grado en que se llega a la población objetivo, así como verificar los procesos que se desarrollen con el fin de introducir cambios en el programa durante su ejecución. La evaluación debe ocuparse fundamentalmente de los resultados del proceso, es decir, examinar cómo han variado las actitudes, el aprendizaje, el comportamiento y el desempeño individual y de cuál ha sido el impacto en el mejoramiento organizacional.

Como aspectos centrales de esta fase se destacan:

- ✎ Ejecución de acciones específicas
- ✎ Seguimiento o acompañamiento a la ejecución de las acciones, orientado a introducir los ajustes requeridos.
- ✎ Control o verificación por parte de agentes externos al proceso tales como: la Comisión de Personal y la instancia de Control Interno.
- ✎ Evaluación o revisión final para establecer los resultados, el efecto y el impacto de las acciones de capacitación.

El Plan de Formación y Capacitación integra los siguientes elementos:



	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</p>	<p>CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PIFC-PTH -113 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORADO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSIÓN DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08</p>

- Método De Evaluación De Necesidades:** Para realizar el cronograma de Formación y Capacitación para el periodo 2018, se realizaron mesas de trabajo dirigidas, en las cuales se analizaron los logros obtenidos y las opciones de mejora de cada una de las áreas que desarrollaron capacitaciones las cuales permitieron potenciar las competencias laborales específicas y el desarrollo de habilidades personales desde el acompañamiento de Desarrollo Humano Organizacional. Dentro de las estrategias de mejoramiento del plan de capacitaciones para la vigencia 2018, se encuentra la relación de los colaboradores por áreas y las capacitaciones a las que por norma deben asistir; uso de la plataforma E-learning y uso de herramientas multimedia como opción educativa.
- Población Objeto Del Plan De Formación Y Capacitación:** La población para la ejecución de este plan serán todos los empleados de la institución, incluyendo empleados de planta, contratistas y terceros agremiados participes (asociaciones sindicales). Es importante involucrar en un alto porcentaje al personal externo (contratistas) como parte del elemento integrador que la entidad debe aportar a su desarrollo empresarial; escapa desde luego de este concepto las capacitaciones que se organicen con carácter financiero, pero las capacitaciones que la entidad organice en el ejercicio regular de su fundamento misional, deben contar con una amplia participación del personal cooperado, ya que existen áreas completas dentro de la entidad que solo cuentan con este recurso y son fundamentales para el crecimiento y sostenibilidad de la empresa.
- Periodo Para Desarrollar El Plan De Formación Y Capacitación:** El periodo del plan de Formación, Capacitación será de 1 año (Enero a Diciembre 2017).
- Ejes Centrales Del Plan:** Se empezará a trabajar en las principales necesidades encontradas en las reuniones de trabajo en las que se detectaron las necesidades de Formación y Capacitación.
- Desarrollo Del Plan De Formación Y Capacitación:** El desarrollo del plan y el proceso de mejoramiento del mismo se encuentra establecido mediante el ciclo PHVA. El desarrollo de este ciclo se encuentra al finalizar este documento.
- Forma De Evaluación:** Para la evaluación de este plan, se cuenta con un formato de evaluación de la capacitación.
- Imprevistos y/o Contingencias Del Plan:** En la situación en que no se pueda realizar una actividad establecida en el cronograma de Formación y Capacitación, se establecerá una nueva fecha para su realización por parte del responsable de la actividad junto con el líder de Talento Humano y el/la Psicólogo/a organizacional.

Elaboración y presentación de informes de gestión en materia de capacitación:

El Hospital con el concurso de su respectiva comisión de personal, debe preparar y rendir informe de la gestión de la capacitación tanto a sus instancias internas como al Departamento Administrativo de la Función Pública y a la Escuela Superior de Administración Pública, cuando estas lo soliciten. Tales informes se constituyen en instrumentos que entregan información relevante para conocer de los avances en materia de capacitación dentro de la Administración Pública y para reorientar futuros planes y programas.



	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</p>	<p>CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PIFC-PTH -113 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORADO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSIÓN DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08</p>

IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN:

El Plan de Formación y Capacitación para su implementación tendrá responsabilidades compartidas entre una oferta institucional de organismos públicos con responsabilidades y competencias específicas en los cuales se apoyará el desarrollo de las acciones de formación y capacitación dentro de las líneas de política y las estrategias que aquí se formulan; y los sectores de desarrollo administrativo de la entidad hospitalaria como ejecutores del plan. La implementación comprenderá la gestión integral del Plan desde su formulación hasta su evaluación y ajuste, lo cual supone un proceso permanente de coordinación institucional e interinstitucional. Con el fin de garantizar el adecuado desarrollo y ejecución de las acciones y actividades formuladas en virtud del presente Plan de Formación y Capacitación, se solicitara ayuda, apoyo y asesoría a los siguientes organismos y entidades estableciendo los siguientes mecanismos de coordinación, cooperación, asesoría, y de seguimiento y control.

Organismos Y Entidades

Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

Es el organismo rector en materia de gestión y desarrollo del talento humano al servicio del Estado, al cual, en virtud de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y en la Ley 909 de 2004 le corresponde formular el Plan Nacional de Formación y Capacitación, en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizarlo y coordinar su ejecución.

Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)

Establecimiento público de educación superior, cuyo objetivo fundamental es la formación de profesionales en Administración Pública, al cual en razón de su misión, en lo relacionado con la formación y capacitación de los servidores públicos le corresponde participar en la elaboración, actualización y seguimiento del Plan Nacional de Formación y Capacitación. Igualmente, diseñar el currículo básico de programas de inducción y reinducción, definidos por el Decreto 1567 de 1998 y en la Ley 909 de 2004. Este organismo es el responsable de desarrollar programas de inducción a la Administración Pública así como para directivos y funcionarios del área de apoyo administrativo de las entidades de cualquier orden. Los contenidos de estos programas deberán responder a los lineamientos y objetivos propuestos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Escuelas públicas y privadas de formación y capacitación

Entendidas organizadas tales como el SENA para impartir de manera permanente formación y capacitación, a través de actividades docentes y académicas. Las cuales propenden por actuar integralmente para el mejor aprovechamiento de los recursos, diseñan conjuntamente programas de formación y capacitación, incentivan la investigación en temas propios de la función pública y desarrollan fortalezas pedagógicas.



	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</p>	<p>CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PIFC-PTH -113 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORADO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSIÓN DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08</p>

Mecanismos para el Desarrollo del Plan

Coordinación

Al interior de la entidad la sección de talento humano, con apoyo de la subgerencia administrativa y las oficinas asesoras y la concurrencia de los líderes de programa y coordinadores de servicio. Sin embargo, corresponde al Departamento Administrativo de la Función Pública, como organismo rector en la materia, establecer y ejecutar líneas de coordinación entre los distintos organismos y entidades que conforman el Sistema Nacional de Capacitación, con el fin de que se maximicen los resultados obtenidos de las acciones que se adelanten por parte de la entidad hospitalaria, se racionalice la utilización de los recursos, se aúnen esfuerzos y se evite la duplicidad de acciones, de tal forma que se alcancen los postulados y objetivos del presente plan.

Cooperación

Se identificarán organismos y entidades, tanto públicas como privadas, nacionales e internacionales, que puedan concurrir con programas, recursos o financiación, que hagan viable la ejecución de los programas de formación y capacitación formulados, en desarrollo de este Plan y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con la estrecha colaboración de la Escuela Superior de Administración Pública.

Asesoría

Al interior de la entidad la sección de talento humano, contara con la asesoría de la subgerencia administrativa, las oficinas asesoras, los líderes de programa y coordinadores de servicio. Sin embargo corresponde al Departamento Administrativo de la Función Pública y a la Escuela Superior de Administración Pública, prestar asesoría y asistencia técnica a los organismos y entidades que conforman el Sistema Nacional de Capacitación, en el diseño, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de sus programas específicos de formación y capacitación. Dentro de sus competencias, el DAFP podrá revisar los programas de formación y capacitación que formulen las entidades con el fin de plantear los ajustes y recomendaciones que considere pertinentes.

Seguimiento y Control

Al interior de la entidad la Gerencia, La oficina Asesora de Planeación y Calidad, Control Interno de Gestión y la comisión de personal. Sin embargo, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública diseñarán mecanismos y adelantarán actividades dirigidas a establecer cuál ha sido el desarrollo del Plan y a determinar sus resultados, efectos e impacto, de acuerdo con las responsabilidades que le competen a cada uno de los organismos y entidades que conforman el Sistema Nacional de Capacitación.

MEJORAMIENTO CONTINUO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El plan de Formación y Capacitación será evaluado por el Líder del Programa de Talento Humano en relación con la Gerencia y cada uno de los líderes de programa de la institución, para poder establecer las diferentes propuestas de mejoramiento y poder hacer de este plan, la mejor alternativa para que cada uno de los funcionarios logren obtener la información necesaria que la institución requiere. Es importante señalar que este plan será evaluado mediante el método PHVA, el cual es el ciclo de calidad que



	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</p>	<p>CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PIFC-PTH -113 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSIÓN DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08</p>

continua siendo el esquema básico para proceder en pos de control y la mejora de la calidad.

En la E.S.E H.U.E.M se reunirán los dos últimos meses de cada año, el Líder de Gestión y Desarrollo del talento Humano con cada uno de los coadyuvantes del proceso de formación y capacitación, para establecer el alcance, impacto y logro del plan ejecutado en la actual vigencia, de igual forma se tomarán en cuenta las necesidades de formación y capacitación para cada una de las áreas y se establecerán fechas para cada una de las actividades de formación y capacitación a realizar; elaborando el cronograma respectivo de acuerdo a lo evidenciado en mesas de trabajo generales y/o particulares o individuales realizadas en cada servicio.

Para verificar la realización de cada uno de los Ítems que se encuentran en el cronograma de actividades de Formación y Capacitación, se llevará a cabo una visita de verificación, seguimiento y control de la fecha, cumplimiento de objetivo y asistentes.

Finalmente, se realizará el mejoramiento continuo del Plan de Formación, Capacitación, para mejorar procesos y eliminar no conformidades detectadas en las evaluaciones planteadas en el seguimiento y control de cada una de las actividades.

E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ
PROGRAMA DE TALENTO HUMANO
CÚCUTA, NORTE DE SANTANDER
ENERO 2018

