



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
CENTRO DE SALUD DE POLONUEVO**

NIT: 802.004.549 - 9

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

VIGENCIA 2025

"El talento debe ser visto como el ingrediente más indispensable para el éxito, pero el éxito también depende de cómo se gestiona ese talento". (Allan Schweyer)

VIANNEY PEDROZA
talentohumano@esecentrodesaludpolonuevo



INTRODUCCIÓN

La ESE Centro de Salud de Polonuevo- Atlántico, reconoce al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de los objetivos institucionales.

Así mismo, entendemos que, la capacitación y formación de los empleados públicos tiene como objetivo el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades y las competencias fundamentales, buscando el desarrollo profesional orientándolas hacia el mejoramiento continuo y al logro de los objetivos institucionales a través del desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores públicos

Dada la relevancia de estos temas, se busca que la Oficina de Gestión de Talento Humano, como el factor estratégico, logre los objetivos institucionales de la ESE y que sus funcionarios y colaboradores fortalezcan saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC).

La ESE Centro de Salud de Polonuevo- Atlántico, en cumplimiento de la normativa vigente, formuló el presente Plan Institucional de Capacitación PIC, con el fin de fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos de la Entidad, en función de lograr estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio público.

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación, se tuvieron en cuenta los lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFF y La Escuela Superior de la Administración Pública, aspectos tales como el concepto de competencias laborales, incorporando adicionalmente los conceptos de educación basada en problemas, la programación de la capacitación en forma de proyectos de aprendizaje, el establecimiento de estrategias internas y externas para potenciar el aprendizaje de los equipos, por medio del cual se pueden adquirir y perfeccionar un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para desempeñar eficazmente las funciones desarrolladas.

De igual forma se tuvo en cuenta, los temas sugeridos por los equipos de trabajo de los diferentes procesos, la oficina de Planeación y la oficina de control interno, basados en los resultados de la gestión de cada uno de ellos en la vigencia inmediatamente anterior.

Se priorizaron las capacitaciones más relevantes, tomando como referencia el presupuesto de la ESE y la capacidad para poder realizar esta actividad normativa.



OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y desarrollar en La ESE Centro de Salud de Polonuevo- Atlántico, las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales, logrando el crecimiento personal y obtener las herramientas necesarias para mejorar las competencias laborales optimizando la calidad en la prestación de los servicios, contribuyendo al cumplimiento de la misión y la visión institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ➲ Analizar y priorizar los insumos del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de los servidores de La ESE Centro de Salud de Polonuevo- Atlántico.
- ➲ Ejecutar acciones de formación para mejorar la interacción y la corresponsabilidad en la Entidad.
- ➲ Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- ➲ Elevar el nivel de compromiso de los servidores públicos, con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y objetivos de La ESE Centro de Salud de Polonuevo- Atlántico.
- ➲ Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, aportando nuevos conocimientos, habilidades y actitudes a la gestión de la Entidad.
- ➲ Contribuir al desarrollo de competencias funcionales y comportamentales en los Servidores públicos de la Entidad, de acuerdo con la normativa vigente referente al desempeño laboral.
- ➲ Brindar a los nuevos servidores, elementos de conocimiento y apropiación de la cultura organizacional de la Entidad, a través de una perspectiva pedagógica enfocada en logro de los objetivos y metas comunes.

ALCANCE

La mejora constante del desempeño laboral de los servidores de La ESE Centro de Salud de Polonuevo- Atlántico, teniendo en cuenta las necesidades de capacitación de los servidores, como principal reto de la administración, la realización del PIC será bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, con la premisa de: "si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, la entidad prestará un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado".



RESPONSABLE

La responsabilidad de la ejecución del presente plan corresponde a la Oficina de Gestión de Talento Humano de La ESE Centro de Salud de Polonuevo- Atlántico, la cual se compromete a desarrollar a cabalidad y a realizar su respectivo seguimiento de manera que se logren los cometidos misionales de la Institución.

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

Enfatiza en la necesidad de contribuir a la construcción del Estado, plasmado en la Constitución Política de 1991; un Estado unitario, pluralista, democrático, participativo y descentralizado, orientado al cumplimiento de los fines esenciales para garantizar el bienestar general. Lo anterior, se logra mediante procesos de formación y capacitación que se desarrolle en las Entidades del Estado con los servidores públicos, garantizando la actualización de conocimientos y el mejoramiento continuo de sus competencias laborales, para responder a las permanentes y crecientes exigencias de la sociedad, sobre todo, en las nuevas políticas públicas estatales aplicables a las entidades del nivel territorial, con la implementación del Nuevo Modelo Integrado de Planeación y gestión MIPG, a fin de garantizar la eficiencia administrativa de la entidad.

Las competencias laborales se constituyen en el eje de la capacitación, reorientando su enfoque hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de resultados esperados, para responder a la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico. En resumen, con la formación y la capacitación se pretende generar conocimientos, desarrollar habilidades y conllevar a cambio de actitudes.

Con el Plan Institucional de Capacitación de La ESE Centro de Salud de Polonuevo- Atlántico, basado en el enfoque de capacitación por competencias se busca el fortalecimiento de las siguientes dimensiones:

- Dimensión Ser.** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones
- Dimensión Saber.** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

Dimensión Hacer. Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

Con el fin de contextualizar la gestión en materia de capacitación se relacionan algunos conceptos:

Plan Institucional de Capacitación (PIC): Conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, derivados del diagnóstico de necesidades, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

Programas de Inducción y de Reinducción. Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad.

Formación para el Trabajo y el 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 educativos establecidos.

Inducción: Es aquella que busca familiarizar a los servidores nuevos con la estructura de la entidad y con su misión; Iniciar la integración de los servidores al sistema de valores de la entidad a la que pertenezcan, crear sentido de pertenencia y comenzar a fortalecer su formación ética.

Reinducción: los programas de reinducción deberán impartirse para todos los empleados, estar dirigidos a actualizar a los servidores en relación con las políticas económica, social y ambiental de cada nueva administración y a reorientar su integración a la cultura organizacional.

Plan individual de aprendizaje: Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.



Capacitación: "Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo" (Ley 1567 de 1998- Art.4).

Competencias laborales: Las competencias laborales se definen como 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 público. (Decreto 2539 de 2005, art. 2)

Educación: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada 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 para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009).

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, 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 conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.



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.

Modelos de Evaluación: Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

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. (Decreto 648 de 2017).

MARCO NORMATIVO

Artículos 53 y 54 de la Constitución Política de Colombia de 1991, en los cuales se establece principio fundamental y garantía mínima de todo trabajador el Derecho a la capacitación.

Decreto - Ley 1567 de 1998, reglamentario de la Ley 443 de 1998 (Ley de Carrera Administrativa) “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único, el cual en su artículo 33 establece que uno de los derechos de los servidores públicos es “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.

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 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

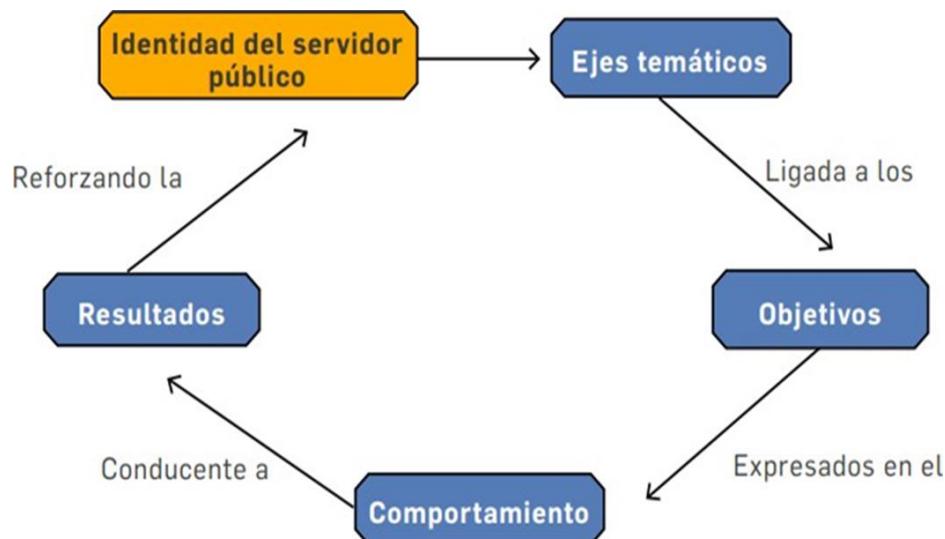
Decreto 1083 de 2015, El presente Decreto compila en un sólo cuerpo normativo los decretos reglamentarios vigentes de competencia del sector de la Función Pública.

Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.

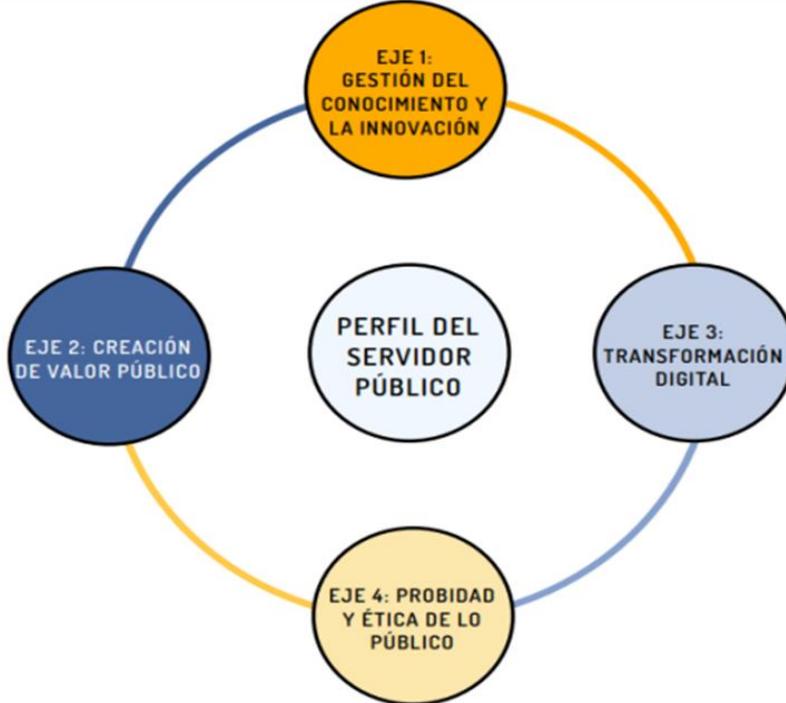
Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos"
ESAP, DAFFP, 2017.

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

EJES TEMÁTICOS



Fuente: Dirección de empleo Público - Función Pública, 2019.



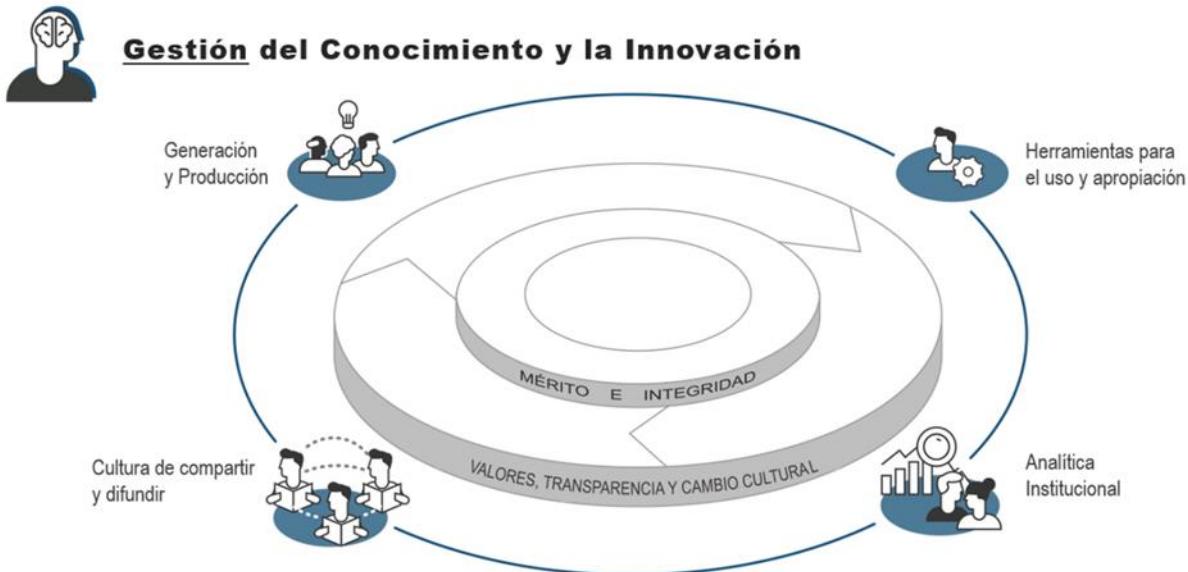
Fuente: Dirección de empleo Público - Función Pública, 2019.

 **Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación:** uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangible, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

El Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...).



Fuente: Función Pública, 2017.



Generación y producción: la generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

Herramientas para el uso y apropiación: el principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

Analítica institucional: El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99)

Cultura de compartir y difundir: Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad.

 **Eje 2. Creación de valor público:** Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

Eje 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.

Eje 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). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

ESTRATEGIAS

En el proceso del desarrollo del plan de capacitación se tendrán en cuenta las siguientes estrategias:

- ⌚ Verificación de planeación estratégica de la ESE Centro de Salud de Polonuevo- Atlántico, y las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional para enmarcar los proyectos de aprendizaje en equipo.
- ⌚ Detección de necesidades de capacitación de acuerdo con las reuniones de cada jefe de área con su equipo.
- ⌚ Formulación y acompañamiento de los Proyectos de Aprendizaje por equipos (PAE) 2024.
- ⌚ Consolidar la información de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo formulados, para estructurar el Plan Institucional de Capacitación 2025.
- ⌚ Priorización de las necesidades de capacitación de acuerdo con la planeación y lineamientos impartidos para el año 2025.
- ⌚ Aprobación del Plan Institucional de Capacitación – PIC.
- ⌚ Ejecución del PIC 2025.
- ⌚ Evaluación y seguimiento del PIC 2025. El cronograma en algunos casos, estará sujeto a la contratación del mismo.

Con base en los resultados obtenidos de las estrategias realizadas para la identificación de las necesidades de capacitación de los servidores, se evidencio el interés por las siguientes capacitaciones entre otras:



AREA:

SERVICIO FARMACEUTICO: 1. Farmacovigilancia a seguridad al paciente

TECNICO ADMINISTRATIVO: 1. Gestión documental
2. Manejo Excel
3. Seguridad y salud en el trabajo
4. MIPG
5. Humanización
6. Resolución 3280
7. Normatividad conducta moral y ética de los Servidores públicos
8. Clima laboral
9. Procesamiento de datos e información

ODONTOLOGIA: 1. Excel básico

PYM: 1. Resolución 3280 del 2018
2. Ruta maternidad
3. IVE- preconcepcional
4. Citología – Planificación
5. Tuberculosis – Lepra
6. Excel
7. EPOC- cérvix
8. Ruta cardio metabólica
9. Veo bien- Escucho bien
10. Amor por el silencio

GERENCIA: 1. Manejo de herramientas de Office

AUX, ENFERMERIA (PYM): 1. Excel (básico, intermedio, avanzado)
2. Atención de Gestantes
3. Atención de HTA – DM – ERC (control)
4. Salud sexual y reproductiva
5. Crisis hiperglucémica
6. Urgencia – emergencia Hipertensión

Adicionalmente la oficina de Planeación y la oficina de control interno, basados en los resultados de la gestión de cada proceso en la vigencia anterior, considera necesario incluir en el Plan Institucional de capacitación las siguientes temáticas:

- ➲ Sistemas de información
- ➲ Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- ➲ Régimen de carrera administrativa
- ➲ Evaluación del desempeño laboral



CRITERIO DE PRIORIZACIÓN: FRECUENCIA

FRECUENCIA. Este se refiere a la cantidad de veces que un tema es mencionado en las fuentes de información. Estas fuentes de información corresponden a las actas realizadas con los equipos de trabajo.

El diagnóstico se realiza con el enfoque de aprendizaje basado en problemas. Explícitamente, se trata sobre las dificultades que una persona evidencia cuando se encuentra desarrollando sus actividades laborales. La revisión de las necesidades de los funcionarios por medio de estos dos puntos de vista permite evidenciar cuáles son las dificultades que se presentan y cómo se pueden solucionar por medio de las acciones de capacitación.

CONSOLIDADO DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL

Esta etapa se realiza con la consolidación de la formulación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE –

EJECUCIÓN

Esta fase se efectuará con el desarrollo de las acciones programas en los Proyectos de Aprendizaje en Equipo, las invitaciones de capacitación realizadas, y los programas de inducción y Reinducción; obteniendo las evidencias de su desarrollo. Se informa mediante la difusión interna la aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2025 a los servidores, las acciones a seguir y el seguimiento que se realizará de acuerdo con la acción establecida.

En el caso de la ejecución de los proyectos con facilitadores internos el profesional asignado de la oficina de Talento Humano, trabajarán directamente con el servidor enlace asignado por el área para la ejecución del proyecto y seguimiento al mismo.

Para la Ejecución del presente Plan, la oficina de Talento Humano gestionará ante los aliados estratégicos como SENA, Escuela Superior de Administración Pública ESAP, Auditoría General de la República, Archivo General de la Nación, Función Pública entre otros, la realización de acciones de formación sin erogación, así mismo generará capacitación haciendo uso de las herramientas virtuales de aprendizaje.

Para los proyectos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área responsable deberá formular la necesidad de contratación de conformidad con el procedimiento establecido por la entidad.

Es importante anotar que el área responsable de la contratación considerará los términos de contratación correspondientes y adelantará los estudios, procedimientos y demás trámites de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la entidad.



ESTRATEGIAS DEL COMPONENTE DE CAPACITACION

El presente Plan pretende abarcar al mayor número de servidores de la ESE Centro de Salud de Polonuevo- Atlántico, considerando el cumplimiento del Plan de Gestión Gerencial y el diagnóstico de necesidades para el año 2025, por lo que se proyectan jornadas de capacitación de forma presencial y virtual en diferentes sesiones.

METAS Y PRESUPUESTO

Para la vigencia fiscal 2025, en términos de acciones de formación, la oficina de Talento Humano, se propone alcanzar las siguientes metas:

- Ejecución de 100% de acciones de formación, entre diplomados, cursos, seminarios. Esto sin contabilizar las capacitaciones no previstas que se logren a través de cooperación de los diferentes aliados estratégicos como SENA, ESAP, CONTADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA, FUNCION PUBLICA, ARL, AUDITORIA GENERAL DE LA REPUBLICA entre otros.

Este plan cuenta con la asignación de recursos financieros en el Rubro de Capacitación de \$10.000.000 (DIEZ MILLONES DE PESOS M/L).

SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACION

La ESE Centro de Salud de Polonuevo- Atlántico, hará seguimiento y monitoreo a través de informes trimestrales de gestión suministrados a la Oficina Asesora de Planeación, en los cuales debe evidenciarse el avance en el cumplimiento de las actividades descritas en este plan.



Dra. Ledys Cervantes García
Gerente

Proyectó: Planeación Estratégica-Gestión de Talento Humano
Revisó: Oficina de Calidad
Aprobó: Gerencia