

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

2024

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
CENTRO DE SALUD DE POLONUEVO

NIT: 802.004.549 - 9





## **INTRODUCCIÓN**

La ESE Centro de Salud de Polonuevo través del Plan Institucional de Capacitaciones, pretende fortalecer las competencias laborales de su personal, teniendo en cuenta los objetivos institucionales y las metas del plan de desarrollo, por lo tanto es necesario que la ESE cuente con personal calificado por lo que se hace necesario desarrollar actividades de formación, capacitación y de superación personal en el marco del fortalecimiento de sus conocimientos y competencias funcionales, dentro de las políticas de gestión y desempeño. Así mismo se pretende a través del presente plan, profundizar los conocimientos, desarrollar habilidades y lograr un cambio de actitud en el servidor público, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional.



Comprometida con el desempeño institucional de los funcionarios la Administración, elaboro el Plan Institucional de Capacitaciones de la Alcaldía Municipal de Luruaco; vigencia 2024 teniendo en cuenta la dimensión de talento humano, contenida en el Modelo Integrado de Planeación y gestión "MIPG", (Decreto 1499 de 2017), el cual considera esta dimensión como el corazón del modelo, e integra el ciclo PHVA (Planear Hacer Verificar y Actuar) en todas las actuaciones como también trae consigo elementos propios para una gestión pública moderna y democrática en donde la información, la comunicación, la gestión del conocimiento y la innovación son factores muy importantes. En síntesis, este modelo considera al talento humano como el activo más importante para el cumplimiento de los objetivos institucionales y como factor crítico de éxito.

Este plan constituye un instrumento que identifica las prioridades de capacitación de los funcionarios de la ESE Centro de Salud de Polonuevo; contempla jornadas de Inducción y reinducción en concordancia con la normatividad vigente.

Es así que daremos especial atención a la capacitación dirigida a perfeccionar, ampliar, profundizar y actualizar los conocimientos de los servidores de la entidad, a iniciarlos en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con el fin de contribuir a mejorar la prestación de los servicios y al eficaz desempeño de las funciones y alcanzar la excelencia en la prestación de nuestros servicios.

## **1. OBJETIVO**

Impulsar el desarrollo integral de los servidores a través de actividades de formación, capacitación y entrenamiento en el puesto de trabajo, orientadas al fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias tanto individuales como organizacionales, promoviendo así la estabilidad laboral y una cultura centrada en la innovación, la transparencia y mejoramiento en la prestación del servicio.

### **1.1. Objetivos Específicos**



- ➔ Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) La Administración Municipal de Luruaco de acuerdo con las necesidades identificadas a través del diagnóstico levantado en la entidad.
- ➔ Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, en la generación de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes para mejorar el desempeño laboral e institucional.
- ➔ Evaluar los resultados obtenidos de acuerdo con la eficiencia y eficacia

## 2. ALCANCE

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de formación por cada dependencia, y finaliza midiendo la eficacia de este; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

## 3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLOGICOS

Para comprender las diferentes etapas del Plan Institucional de Capacitación PIC es necesario diferenciar cada uno de los conceptos que lo comprenden y que son relevantes para su interpretación.

### 3.1. CONCEPTOS

**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). "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” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

**Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017, Resolución No. 0067 de 2018. Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas).

**Conocimiento tácito,** es el conocimiento originado en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y habilidad para proponer soluciones, es de carácter intangible, de difícil materialización a través de documentos y, en consecuencia, complejo al momento de comunicarlo a otros.

**Conocimiento explícito,** es el conocimiento formal, sistemático, fácil de almacenar y compartir.

**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). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

**Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones el empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

**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.

**Inteligencias múltiples**, la palabra inteligencia procede de dos vocablos latinos: inter (entre) and eligere (escoger). En palabras sencillas: significa "entre y escoja la mejor opción". Básicamente, la inteligencia se trata de escoger la mejor opción para tomar una decisión que resuelva un problema o que cree un producto. No obstante, no siempre contamos con información necesaria para actuar, entonces, ¿cómo escogemos la mejor opción en estos casos? La clave está en el conocimiento, que se fija en la mente principalmente a través del aprendizaje por experiencia. A su vez, la experiencia impregnada con la emoción adecuada contribuye a fijar el aprendizaje (Antunes, C., 2014). La secuencia del aprendizaje se inicia a partir del momento en que se activa el estado de consciencia. En el estado de consciencia se inicia y desarrolla en el cerebro un complejo proceso de generación de nuevas y sucesivas conexiones neuronales hasta llegar al denominado nivel de competencia inconsciente. Es en este nivel en que ya se han configurado y operan de manera muy particular las habilidades de cada individuo.

### 3.2. METODOLOGIA

**Aprendizaje Organizacional:** El aprendizaje organizacional es una metodología que responde a la realidad y a la necesidad de la entidad, toda vez que tiene en cuenta el conocimiento previo de los servidores de acuerdo al nivel del cargo, a su formación y experiencia, las exigencias del entorno y los procesos al interior de la organización. Tanto el conocimiento tácito, como el explícito, es decir el conocimiento interno (como se hace) y externo (productos y servicios) son complemento e indispensables para generar un mayor acceso al conocimiento en los grupos de trabajo. Este esquema es una nueva práctica de aprendizaje que permite transferir el conocimiento, construirlo colectivamente, de manera colaborativa y contextualizada, por lo tanto, es enriquecedor y significativo, lo que permite aplicar lo aprendido, mejorar el desempeño de las funciones y fortalecer las competencias: saber, saber – hacer y saber – ser.

**Proyectos De Aprendizaje En Equipo:** El Proyecto de Aprendizaje en Equipo es el conjunto de actividades de formación y capacitación programadas y desarrolladas para satisfacer necesidades de aprendizaje y desarrollo de competencias que mejoren el servicio.



Los Proyectos de Aprendizaje en Equipo se formulan para el desarrollo de competencias requeridas en la entidad de acuerdo a las directrices del plan nacional de formación y a las necesidades y contexto territorial, tiene como fin disminuir la brecha existente entre las competencias de los servidores públicos, identificadas a partir de la evaluación de desempeño.

Los Proyectos de Aprendizaje en Equipo son formulados por grupos de servidores públicos, con la asesoría de la Oficina de Talento Humano. Los equipos pueden organizarse por procesos, áreas de trabajo o niveles jerárquicos.

Inteligencias Múltiples (IM) E Inteligencia Emocional (IE) Y Su Impacto En El Talento Humano: Los cambios sociales, culturales y tecnológicos del mundo actual exigen la transformación de las entidades públicas para adecuarse a las demandas de la sociedad. Ante los retos del desarrollo, el fortalecimiento de las competencias es una meta de gran relevancia que depende en gran medida de las decisiones de los Administradores públicos y del esfuerzo del servidor para transformarse y lograr así el desarrollo integral del Talento Humano.

#### **4. MARCO NORMATIVO**

Es un marco de referencia para orientar la gestión y la planeación y ofrecer diversas alternativas para hacer de la capacitación un escenario de mejora continua, tanto para los servidores como para la entidad.

La ESE Centro de Salud de Polonuevo adopta para la vigencia 2024, el Plan Institucional de Capacitación, bajo el siguiente 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.

**Ley 734 de 2002**, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, 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**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

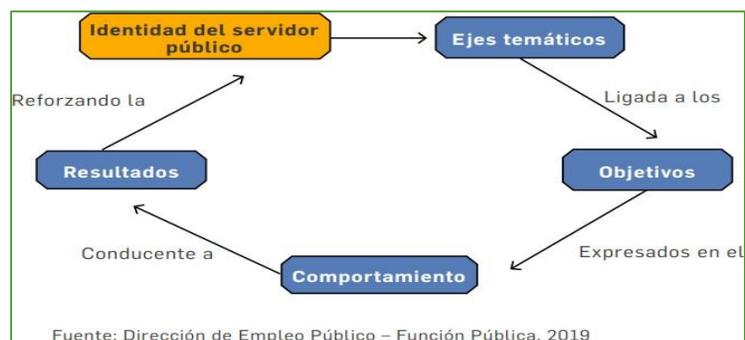
**Decreto 1083 de 2015** artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

**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.

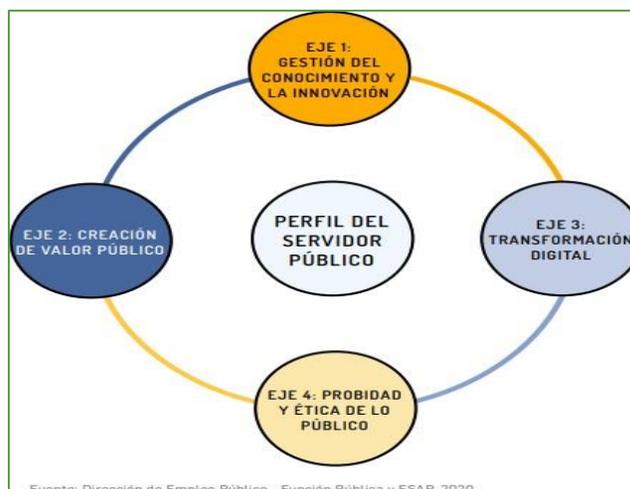
**Resolución 104 de 2020**, Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

## 5. EJES TEMATICOS

Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.



En la siguiente gráfica se esquematizan los cuatro ejes, así:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

**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.

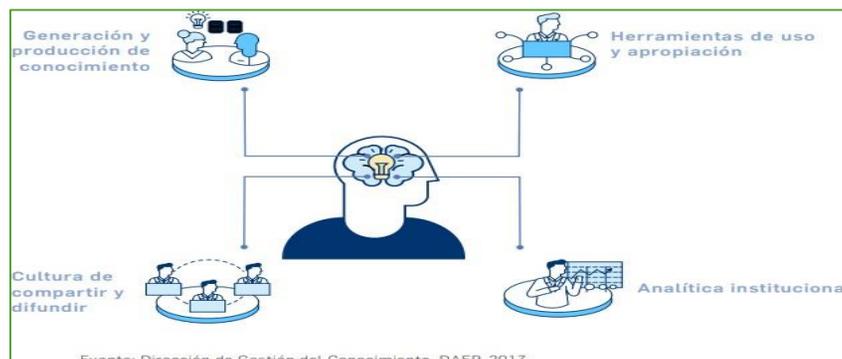
Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

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 (intangibles, 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. (...).



**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).

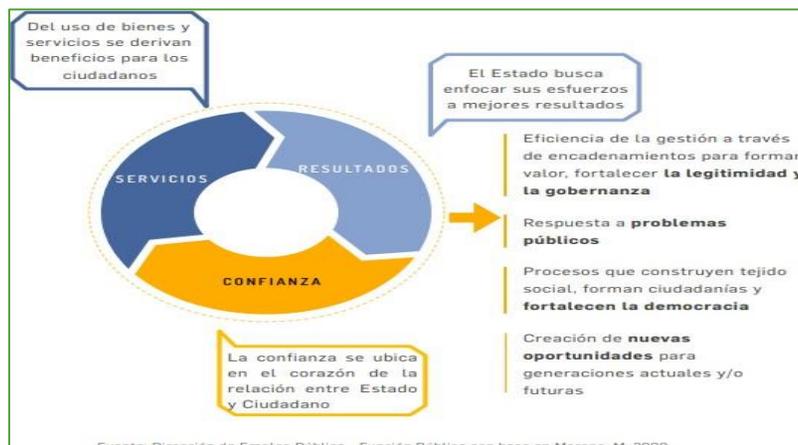
**Analítica institucional:** El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de 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.



**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.

## 6. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO PIC



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, 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 2024.
- ➔ Priorización de las necesidades de capacitación de acuerdo con la planeación y lineamientos impartidos para el año 2024.
- ➔ Aprobación del Plan Institucional de Capacitación – PIC.
- ➔ Ejecución del PIC 2024.
- ➔ Evaluación y seguimiento del PIC 2024.

El cronograma estará sujeto a la contratación del mismo, sin embargo, deberá realizarse a partir del segundo trimestre de la vigencia.

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

### 6.1. Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.

Saber - Saber:	Herramientas para estructurar el conocimiento
Saber - Hacer:	Gestión de aprendizaje institucional
Saber - Ser:	Trabajo en equipo y liderazgo

### 6.2. Eje 2. Creación de Valor Público



Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.

Saber - Saber:	Gestión pública orientada a resultados
Saber - Hacer:	Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo de las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones.
Saber - Ser:	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas

### **6.3. Eje 3. Transformación Digital**

Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, 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.

Saber - Saber:	Apropiación y uso de la tecnología
Saber - Hacer:	Automatización de procesos
Saber - Ser:	Comunicación y lenguaje tecnológico

### **6.4. Eje 4. Probidad y ética de lo público**

Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.



Así mismo la encuesta de necesidades evidenció el interés de los servidores por recibir capacitaciones en el siguiente tema: Herramientas Tecnológicas y ofimáticas.

Saber - Saber:	Integridad del servidor público
Saber - Hacer:	Atención social con orientación a población vulnerable y el bien social.
Saber - Ser:	Orientación a la igualdad y justicia

Se relaciona la totalidad de los temas propuestos por los funcionarios, de los cuales se tomarán los más relevantes y se tendrán en cuenta en el Plan Institucional de Capacitación de la ESE, en la cual se plantearán acciones con el fin de fortalecer sus conocimientos, habilidades, competencias laborales, en los temas solicitados en los requerimientos respectivos para dar cumplimiento a la misión y los objetivos institucionales.

### **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 2024 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 solicitud 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 Capacitación**

El presente Plan pretende abarcar al mayor número de servidores de la Alcaldía Municipal de Luruaco, considerando el cumplimiento de Programa de Gobierno y el diagnóstico de necesidades para el año 2024, por lo que se proyectan jornadas de capacitación de forma presencial y virtual en diferentes sesiones.

### **METAS Y PRESUPUESTO**

Para la vigencia fiscal 2024, 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.

## **7. SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACION**

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

Control Interno realizará evaluación de las actividades descritas en el plan por medio de la realización de auditorías independientes, herramienta FURAG y seguimiento de auto diagnósticos puestos a disposición por la Función Pública.

## **INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC**

Los indicadores desarrollados para la medición del Plan Institucional de Capacitación son los siguientes:

- ⇒ Actividad: Realizar inducción al personal que ingresa a la entidad por las distintas modalidades
- ⇒ Indicador:  $(\text{Numero de inducciones} / \text{Numero de servidores que ingresaron a la entidad}) \times 100\%$
- ⇒ Actividad: Ejecutar Plan Institucional de Capacitación – PIC
- ⇒ Indicador:  $(\text{Numero de capacitaciones realizadas} / \text{Numero de capacitaciones programadas}) \times 100\%$
- ⇒ Actividad: Medir la satisfacción de los servidores con respecto a las capacitaciones recibidas
- ⇒ Indicador:  $(\text{Numero de servidores que calificaron de manera satisfactoria} / \text{Total de servidores encuestados}) \times 100\%$
- ⇒ Actividad: Medir la eficacia de las capacitaciones recibidas
- ⇒ Indicador:  $(\text{Numero de servidores con evaluación satisfactoria} / \text{Total de servidores evaluados}) \times 100\%$

## **8. PROGRAMA DE INDUCCIÓN**

Este programa tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia.



Es importante tener claro que esta actividad debe realizarse cada vez que ingrese nuevo personal a la ESE, antes que el servidor público recién posesionado ingrese a su dependencia debe recibir su proceso de inducción.

Este proceso se realizará a través de charlas personalizadas o grupales (según sea la necesidad) o de videos formativos de cada uno de los temas previstos para este programa.

Toda persona que ingrese por primera vez a la planta de personal de la Administración Municipal debe recibir dicho proceso de inducción, de igual forma a los que no hayan tenido vinculación contractual con la entidad durante el año inmediatamente anterior.

La inducción tendrá como ejes temáticos los siguientes puntos:

- ➔ **FASE I. CONOCIMIENTO DEL ESTADO** En esta fase se da a conocer qué es el estado colombiano, la estructura del estado, conformación de la rama ejecutiva y atribuciones de los alcaldes (Ley 136 de 1994 y Ley 1551 del 2012).
- ➔ **FASE II. INTRODUCCION AL MUNICIPIO.** Misión, visión, principios, valores, mapa de procesos, sistema de evaluación de desempeño, sistema de gestión de calidad, SIGEP, Sistema de gestión Documental. estructura de la Alcaldía Municipal, plan institucional de capacitaciones, programa de inducción, programa de re inducción, plan de bienestar y estructura de las respectivas secretarías.
- ➔ **FASE III INTRODUCCION AL CARGO.** ¿Qué es el servidor público? deberes, derechos, marco legal, manual de funciones, código de ética y buen gobierno, principios éticos, políticas salariales, escala salarial, sindicatos existentes, asignación de herramientas de trabajo.
- ➔ **FASE IV. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.** Objetivos, Áreas de seguridad y salud en el trabajo, que es un accidente de trabajo, que hacer en caso de accidente de trabajo, enfermedad laboral, requisitos para el reporte de enfermedad laboral etc.

## 9. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al trabajo.



La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

Entre los temas a tratar durante la reinducción tenemos:

- ➔ Régimen del servidor público
  - ➔ Gestión documental
  - ➔ Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
  - ➔ SIGEP
  - ➔ MECI
  - ➔ MIPG
  - ➔ Plan de transparencia
  - ➔ Plan de ordenamiento territorial
  - ➔ Talento humano
- 
- ➔ **Cronograma Plan de Capacitación, anexos.**



2024