

	FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	Código: GTH-PR-2	
		Versión: 1	
	E.S.E HOSPITAL JUAN LUIS LONDOÑO	Fecha: Agosto 2020	
		Pag.:1	

OBJETIVO:

Establecer el procedimiento para la elaboración y ejecución del Plan de Capacitación que permita el desarrollo de las Competencias Laborales de los Servidores Públicos de la ESE Hospital Juan Luis Londoño de EL Zulia, a través del fortalecimiento y afianzamiento de sus capacidades, destrezas, habilidades y valores de manera que se garantice su eficaz desempeño, el mejoramiento en la prestación del servicio y el logro de los objetivos institucionales.

ALCANCE:

Inicia desde el diagnóstico de necesidades existentes hasta la formulación del plan Institucional de capacitación para los servidores públicos de la entidad

MARCO LEGAL

- Constitución Política de Colombia de 1991
- Ley 1064 de 2006
- Ley 115 de 1994
- Ley 909/2004
- Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4
- Decreto 1227 de 2005 Art. 73).
- Decreto 1567 de 1998- Art.4.
- Decreto 1227/2005,
- Decreto 1295/1994
- Decreto 752/1984,
- Decreto 410/2004,
- Decreto 4645/2005,
- Decreto 4665/2007,
- Resolución 1567/1998

“CALIDAD ES NUESTRO COMPROMISO”

Calle 6 Margen Izquierdo Entrada Principal Municipio de El Zulia, Norte de Santander
Teléfono: 5789739 Ext. 113
www.esehjll.gov.co/hospital

Cualquier copia impresa, electrónica o de reproducción de este documento sin la marca de agua o el sello de control de documentos se constituye en copia no controlada.

	FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	Código: GTH-PR-2	
		Versión: 1	
	E.S.E HOSPITAL JUAN LUIS LONDOÑO	Fecha: Agosto 2020	
		Pag.:2	

DEFINICIONES

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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y Actitudes

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 (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

Formación La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en Los principios que rigen la función administrativa.

Educación para el trabajo y desarrollo humano 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 -Decreto 2888/2007).

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).

“CALIDAD ES NUESTRO COMPROMISO”

Calle 6 Margen Izquierdo Entrada Principal Municipio de El Zulia, Norte de Santander
Teléfono: 5789739 Ext. 113
www.esehjll.gov.co/hospital

Cualquier copia impresa, electrónica o de reproducción de este documento sin la marca de agua o el sello de control de documentos se constituye en copia no controlada.

	FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	Código: GTH-PR-2	
		Versión: 1	
	E.S.E HOSPITAL JUAN LUIS LONDOÑO	Fecha: Agosto 2020	
		Pag.:3	

Educación Formal Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos Aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares Progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

P. I. C.: Plan Institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y Formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

P. A. E.: Proyecto de Aprendizaje en Equipo. El proyecto de aprendizaje en equipo (PAE), es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados con diferentes experiencias que trabajan juntos para realizar proyectos relacionados con su problemática y construir nuevos conocimientos para resolver necesidades de aprendizaje y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

D.A.F.P.: Departamento Administrativo de la Función Pública.

E.S.A.P: Escuela Superior de Administración Pública.

CONVENIO DOCENCIA-SERVICIO: Es el acuerdo de voluntades suscrito entre las instituciones participantes en la relación docencia - servicio, frente a las condiciones, compromisos y responsabilidades de cada una de las partes, formalizadas en un documento. Cuando el escenario de práctica y la institución educativa tienen integración de propiedad, deberá existir un documento donde se definan los lineamientos de la relación docencia - servicio, el cual reemplazará el convenio.

“CALIDAD ES NUESTRO COMPROMISO”

Calle 6 Margen Izquierdo Entrada Principal Municipio de El Zulia, Norte de Santander
Teléfono: 5789739 Ext. 113
www.esehjll.gov.co/hospital

Cualquier copia impresa, electrónica o de reproducción de este documento sin la marca de agua o el sello de control de documentos se constituye en copia no controlada.

	FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	Código: GTH-PR-2	
		Versión: 1	
	E.S.E HOSPITAL JUAN LUIS LONDOÑO	Fecha: Agosto 2020	
		Pag.:4	

POLÍTICAS DE OPERACIÓN

Es responsabilidad del comité de Institucional de gestión y desempeño, hacer seguimiento a las actividades que se institucionalicen en el plan de incentivos para empleados

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO				
Nº	ACTIVIDAD TAREA ¿QUÉ?	DESCRIPCIÓN ¿CÓMO?	ÁREA RESPONSABLE	REGISTRO
1	Diagnosticar necesidades	Coordine la elaboración de la encuesta de “Detección de Necesidades de Capacitación” para los funcionarios de la entidad, donde se les solicita indiquen, individual y grupalmente cuáles son sus necesidades relacionadas con las áreas de capacitación.	Profesional talento Humano	Encuesta Detección de Necesidades de Capacitación
2	Revisar y Aprobar la encuesta	Revise y apruebe la encuesta de “Detección de necesidades de Capacitación” y proceda a su aplicación a los funcionarios de la ESEHJLL con el fin de recopilar la información y continuar con su respectivo análisis.	Gerente	Encuesta aplicada y archivada
3	Tabular la información	Tabule la información, analice los datos arrojados por la encuesta y determine cuáles son las áreas que requieren de capacitación.	Talento Humano	Tabulación de la encuesta “Detección de necesidades de Capacitación”
4	Consolidar el Diagnóstico de Necesidades	Agrupe y clasifique las necesidades de capacitación identificadas en la encuesta, evaluación del desempeño y sugerencias del Coordinador de Control Interno y Coordinador de Calidad, con el fin de organizarlas y establecer prioridades para su realización.	Área de Talento Humano, SST Y Gerente	Necesidades identificadas
5	Elaborar el Plan de capacitación	Elabore el Plan de capacitación de acuerdo con las necesidades de capacitación detectadas en el diagnóstico realizado y según la	Talento Humano, SST y Gerente	Cronograma de actividades

“CALIDAD ES NUESTRO COMPROMISO”

Calle 6 Margen Izquierdo Entrada Principal Municipio de El Zulia, Norte de Santander
Teléfono: 5789739 Ext. 113
www.esehjll.gov.co/hospital

Cualquier copia impresa, electrónica o de reproducción de este documento sin la marca de agua o el sello de control de documentos se constituye en copia no controlada.

	FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	Código: GTH-PR-2	
		Versión: 1	
	E.S.E HOSPITAL JUAN LUIS LONDOÑO	Fecha: Agosto 2020	
		Pag.:5	

		<p>priorización de las situaciones polémicas detectadas, clasificándolas por áreas y estableciendo fechas para su realización.</p> <p>También tenga en cuenta las capacitaciones que brindan las entidades como la ESAP, el DAFP y La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, SENA, virtuales o presenciales y los capacitadores internos.</p>		
6	Ejecutar el Plan de capacitación	<p>Con el cronograma de actividades establecido ponga en marcha las distintas actividades con el fin de dar cumplimiento y garantizar la realización de las estrategias o métodos de aprendizaje previstos en los proyectos de aprendizaje. Luego de culminada la actividad debe registrarse en la ficha de capacitación individual.</p>	Área Talento Humano y Gerente	<p>Listados de asistencia</p> <p>Ficha de capacitación individual</p>
7	Evaluar el Plan de Capacitación	<p>Cualquiera que sea la modalidad de la capacitación recibida será evaluada por el Área de Gestión de Talento Humano, de conformidad con los formatos establecidos por el Sistema de Gestión de Calidad, como también los cambios generados en las situaciones problemáticas detectadas y en el desempeño institucional que el Plan pretendió resolver, es decir, el impacto, para ello aplique los indicadores establecidos para cada una de las fases del Plan Institucional de Capacitación – PIC.</p>	Talento Humano, SST y Gerente	<p>Formato Evaluación del Evento</p> <p>Indicadores</p>

“CALIDAD ES NUESTRO COMPROMISO”

Calle 6 Margen Izquierdo Entrada Principal Municipio de El Zulia, Norte de Santander

Teléfono: 5789739 Ext. 113

www.eseljll.gov.co/hospital

Cualquier copia impresa, electrónica o de reproducción de este documento sin la marca de agua o el sello de control de documentos se constituye en copia no controlada.

	FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	Código: GTH-PR-2	
		Versión: 1	
	E.S.E HOSPITAL JUAN LUIS LONDOÑO	Fecha: Agosto 2020	
		Pag.:6	

ANÁLISIS DE TIEMPO

El proceso se ejecuta en un periodo (ANUAL)

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Encuesta detección necesidades de capacitación
- Evaluación de actividades de capacitación
- Ficha de capacitación Individual

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción	Fecha
1	Creación del Documento	20/08/2020

CONTROL ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO

ELABORO	REVISO	APROBO
Nohema Garcia	Fernando Duarte	Oscar Sandoval
CARGO	CARGO	CARGO
Jefe de Talento Humano	Jefe de Planeación	Gerente

“CALIDAD ES NUESTRO COMPROMISO”

Calle 6 Margen Izquierdo Entrada Principal Municipio de El Zulia, Norte de Santander
Teléfono: 5789739 Ext. 113
www.esehjll.gov.co/hospital

Cualquier copia impresa, electrónica o de reproducción de este documento sin la marca de agua o el sello de control de documentos se constituye en copia no controlada.