

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023



MARLON MAURICIO MARROQUIN GONZALEZ
Gerente

Florencia - Caquetá

Nuestras Sedes

SEDE

ADMINISTRATIVA

Florencia

Cra 12 No.9b-06

B. Juan XXIII

Teléfono: 4345673

Cel: 313-2073078

IPS SOLITA

Calle Principal

Tel 4304139

Cel : 320-8556342

IPS VALPARAISO

Calle 10 Cra 3

Tel 4304014

Cel: 320-8557184

IPS SOLANO

Calle Principal

Tel 4304125

Cel: 320-8556315

IPS SAN ANTONIO

DE GETUCHA

Tel 4306102

Cel: 320-8558023

IPS MILAN

Calle 3 No. 6-72

Tel 4306050

Cel: 320-8557187

TABLA DE CONTENIDO

1. MARCO NORMATIVO
2. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
 - 2.1 Objetivos Específicos
3. DEFINICIONES
 - 3.1 Competencias
 - 3.2 Capacitación
 - 3.3 Formación
 - 3.4 Educación no formal (Educación para el trabajo y desarrollo humano)
 - 3.5 Educación Informal
 - 3.6 Educación formal
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS
 - 5.1 Conceptuales
 - La Profesionalización del Empleo Público
 - Desarrollo de competencias laborales
 - 5.2 Pedagógicos
 - El proyecto de aprendizaje en equipo
6. EJES TEMATICOS
 - 6.1 Gestión del Conocimiento
 - 6.2 Creación de Valor Público
7. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC
 - 7.1 Diagnóstico de Necesidades
 - 7.2 Estructura Plan Institucional de Capacitación
 - 7.2.1 Inducción
 - 7.2.2 Reinducción
 - 7.2.3 Necesidades Proyectos de Aprendizaje en equipo
8. EJECUCIÓN
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
 - 9.1. Evaluación Del Impacto De La Capacitación
10. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES PERSONAL 2023

Nuestras Sedes

SEDE ADMINISTRATIVA
Florenia
Cra 12 No.9b-06
B. Juan XXIII
Teléfono: 4345673
Cel: 313-2073078

IPS SOLITA
Calle Principal
Tel 4304139
Cel : 320-8556342

IPS VALPARAISO
Calle 10 Cra 3
Tel 4304014
Cel: 320-8557184

IPS SOLANO
Calle Principal
Tel 4304125
Cel: 320-8556315

IPS SAN ANTONIO DE GETUCHA
Tel 4306102
Cel: 320-8558023

IPS MILAN
Calle 3 No. 6-72
Tel 4306050
Cel: 320-8557187

1. MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean 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 informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad , al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

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

Decreto No. 4665 de noviembre 29 /2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.

Ley 909 de septiembre 23/2004 por la 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.

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.

Decreto 1227 de abril 21/2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

TITULO V. Sistema Nacional De Capacitación Y Estímulos Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación

Artículo 65: "Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los

Nuestras Sedes

SEDE ADMINISTRATIVA

Florencia
Cra 12 No.9b-06
B. Juan XXIII
Teléfono: 4345673
Cel: 313-2073078

IPS SOLITA

Calle Principal
Tel 4304139
Cel : 320-8556342

IPS VALPARAISO

Calle 10 Cra 3
Tel 4304014
Cel: 320-8557184

IPS SOLANO

Calle Principal
Tel 4304125
Cel: 320-8556315

IPS SAN ANTONIO DE GETUCHA

Tel 4306102
Cel: 320-8558023

IPS MILAN

Calle 3 No. 6-72
Tel 4306050
Cel: 320-8557187

empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán adelantarse por las unidades de personal o por quien haga sus veces. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación."

Nuestras Sedes

Artículo 66: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia." ...

Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase 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."

Ley 1064 de Julio 26/2006 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.

Artículo 1. "Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

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 Planes Institucionales de Capacitación - PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

SEDE ADMINISTRATIVA

Florencia
Cra 12 No.9b-06
B. Juan XXIII
Teléfono: 4345673
Cel: 313-2073078

IPS SOLITA
Calle Principal
Tel 4304139
Cel : 320-8556342

IPS VALPARAISO
Calle 10 Cra 3
Tel 4304014
Cel: 320-8557184

IPS SOLANO
Calle Principal
Tel 4304125
Cel: 320-8556315

IPS SAN ANTONIO DE GETUCHA
Tel 4306102
Cel: 320-8558023

IPS MILAN
Calle 3 No. 6-72
Tel 4306050
Cel: 320-8557187

2. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACION Y CAPACITACION

Cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por las dependencias de la entidad a través de los Proyectos de aprendizaje en Equipo - PAE - y solicitudes de capacitación para el fortalecimiento de las competencias laborales, reafirmando a la vez conductas éticas que nos permitan generar la cultura del servicio y la confianza ciudadana a través del autoaprendizaje.

Nuestras Sedes

2.1 Objetivos Específicos

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.
- Promover el desarrollo integral de los funcionarios y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales) en cada uno de los servidores.

3. DEFINICIONES

3.1 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." (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2016 - Dpto. Función Pública).

3.2 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).

3.3 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.

3.4 Educación no formal (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).

3.5 Educación Informal

La 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).

3.6 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).

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION

Nuestras Sedes

SEDE ADMINISTRATIVA

Florencia
Cra 12 No.9b-06
B. Juan XXIII
Teléfono: 4345673
Cel: 313-2073078

IPS SOLITA

Calle Principal
Tel 4304139
Cel : 320-8556342

IPS VALPARAISO

Calle 10 Cra 3
Tel 4304014
Cel: 320-8557184

IPS SOLANO

Calle Principal
Tel 4304125
Cel: 320-8556315

IPS SAN ANTONIO

DE GETUCHA
Tel 4306102
Cel: 320-8558023

IPS MILAN

Calle 3 No. 6-72
Tel 4306050
Cel: 320-8557187

La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

Nuestras Sedes

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 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.

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.

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS



SEDE ADMINISTRATIVA

Florencia
Cra 12 No.9b-06
B. Juan XXIII
Teléfono: 4345673
Cel: 313-2073078

IPS SOLITA

Calle Principal
Tel 4304139
Cel: 320-8556342

IPS VALPARAISO

Calle 10 Cra 3
Tel 4304014
Cel: 320-8557184

IPS SOLANO

Calle Principal
Tel 4304125
Cel: 320-8556315

IPS SAN ANTONIO

DE GETUCHA
Tel 4306102
Cel: 320-8558023

IPS MILAN

Calle 3 No. 6-72
Tel 4306050
Cel: 320-8557187

5.1 Conceptuales:

Nuestras Sedes

La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados 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.

5.2 Pedagógicos

El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

6. EJES TEMATICOS

6.1 Gestión del Conocimiento

Responde a la necesidad de instalar (en los servidores) capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder los retos y las necesidades de las entidades públicas.

Es por esto que, a través del Plan Institucional de Capacitación se busca la integración de programas que permitirán a los servidores de la ESE Fabio Jaramillo Londoño recibir el conocimiento y ser agentes multiplicadores a su equipo de trabajo, propiciando así una cultura de conocimiento que impacte a los procesos de la entidad.

6.2 Creación del Valor Público

El concepto 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 mayor satisfacción a la sociedad.

Desde la ESE Fabio Jaramillo Londoño se busca a partir de las acciones de formación potencializar las competencias, habilidades y destrezas de nuestros servidores,

buscando optimizar la calidad de servicio y satisfaciendo las demandas del entorno social.

7. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC

El 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, facilita el 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.

7.1 Diagnostico de Necesidades

El diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó con la reunión de líderes o facilitadores asignados en los diferentes procesos, donde se identificaron temas transversales enfocados a construir el Saber, Saber Hacer, y el Ser en los funcionarios, frente a esto la construcción de los PAE y las solicitudes de Capacitación individual tienen en cuenta tanto las necesidades institucionales como el cumplimiento de los objetivos corporativos y los indicadores de área

Para su formulación se desarrollan las siguientes fases:

➤ **Sensibilización**

- Familiarizar a los empleados y directivos con la nueva cultura de la capacitación
- Identificar Facilitadores Internos
- Explicar cómo conformar equipos de aprendizaje

➤ **Formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE**

- Identificar las necesidades Institucionales
- Identificar el problema para establecer el proyecto
- Plantear los objetivos de aprendizaje
- Proponer estrategias de aprendizaje y cronograma

➤ **Consolidación del diagnóstico de Necesidades**

- Problemáticas y necesidades de equipos, áreas y organización
- Temas, métodos de capacitación y fechas de los planes de aprendizaje
- Prioridades Institucionales

➤ **Programación del Plan Institucional**

Nuestras Sedes

SEDE ADMINISTRATIVA

Florencia
Cra 12 No.9b-06
B. Juan XXIII
Teléfono: 4345673
Cel: 313-2073078

IPS SOLITA

Calle Principal
Tel 4304139
Cel : 320-8556342

IPS VALPARAISO

Calle 10 Cra 3
Tel 4304014
Cel: 320-8557184

IPS SOLANO

Calle Principal
Tel 4304125
Cel: 320-8556315

IPS SAN ANTONIO

DE GETUCHA
Tel 4306102
Cel: 320-8558023

IPS MILAN

Calle 3 No. 6-72
Tel 4306050
Cel: 320-8557187

- Proyectos de Aprendizaje en equipo aprobados
- Prioridades Institucionales
- Estrategias de Aprendizaje viables
- Mecanismos de evaluación y seguimiento

Nuestras Sedes

➤ Ejecución del PIC

- Divulgación del PCI y coordinación con áreas y proveedores
- **Control y evaluación de acciones**

7.2 Estructura del Plan Institucional de Capacitación

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo. La estructura del PIC comprende los siguientes subprogramas:

7.2.1 Inducción

El programa de inducción 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 hacia la entidad.

Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario, a través de la implementación de diferentes mecanismos de formación en los siguientes temas:

- Planeación Estratégica (Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos)
- Estructura Orgánica
- Productos y Servicios
- Gestión Documental
- Sistema de Gestión de Calidad
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Seguridad de la Información
- Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo - SARLAFT
- Riesgo Operativo
- Programas de Bienestar Social y Capacitación
- Régimen Salarial y Prestacional

7.2.2 Reinducción

SEDE ADMINISTRATIVA

Florencia
Cra 12 No.9b-06
B. Juan XXIII
Teléfono: 4345673
Cel: 313-2073078

IPS SOLITA

Calle Principal
Tel 4304139
Cel : 320-8556342

IPS VALPARAISO

Calle 10 Cra 3
Tel 4304014
Cel: 320-8557184

IPS SOLANO

Calle Principal
Tel 4304125
Cel: 320-8556315

IPS SAN ANTONIO DE GETUCHA

Tel 4306102
Cel: 320-8558023

IPS MILAN

Calle 3 No. 6-72
Tel 4306050
Cel: 320-8557187

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.

Este programa comprende temas como:

- Estructura del Estado
- Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo - SARLAFT
- Sistema de Administración de Riesgo Operativo - SARO
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Sistema de Gestión de Calidad
- Productos y Servicios

Nuestras Sedes

SEDE ADMINISTRATIVA
Floresia
Cra 12 No.9b-06
B. Juan XXIII
Teléfono: 4345673
Cel: 313-2073078

7.2.3 Necesidades – Proyecto de Aprendizaje en Equipo PAE

ARTICULACION DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	
ESTRATEGICOS	PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS
	GESTION Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO
	PLANEACION ESTRATEGICA E INNOVACION
	RIESGOS: OPERATIVOS, FINANCIEROS Y DE CORRUPCION
	INDICADORES
	PLANEACION Y GERENCIA DE PROYECTOS DE INVERSION
	GESTION Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO
MISIONALES	GESTION DE PRODUCTOS Y SERVICIOS
APOYO	SEGURIDAD DE LA INFORMACION
	CAPACITACION EN TECNOLOGIAS DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN
	ESTADISTICA Y ANALISIS DE DATOS
SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACION	ADMINISTRACION DE RIESGO
	AUDITORIAS DE CALIDAD
	PLANEACION ESTRATEGICA EN AUDITORIAS Y EVALUACION
	EVALUACION DE DESEMPEÑO
TRANSVERSAL	CULTURA DEL SERVICIO
	PROTOCOLO DE ATENCION AL CIUDADANO
	TRABAJO EN EQUIPO
	LIDERAZGO

Las siguientes líneas programáticas son el resultado de las directrices brindadas por el DAFP, FURAG y Plan Anticorrupción:

Nuestras Sedes

SEDE ADMINISTRATIVA
Florencia
Cra 12 No.9b-06
B. Juan XXIII
Teléfono: 4345673
Cel: 313-2073078

IPS SOLITA
Calle Principal
Tel 4304139
Cel : 320-8556342

IPS VALPARAISO
Calle 10 Cra 3
Tel 4304014
Cel: 320-8557184

IPS SOLANO
Calle Principal
Tel 4304125
Cel: 320-8556315

IPS SAN ANTONIO DE GETUCHA
Tel 4306102
Cel: 320-8558023

IPS MILAN
Calle 3 No. 6-72
Tel 4306050
Cel: 320-8557187

LINEAMIENTOS FURAG/PLAN ANTICORRUPCION
POLITICA Y SISTEMA DE ADMINISTRACION DEL RIESGO DE CORRUPCION
RENDICION DE CUENTAS PARTICIPACION CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL
SERVICIO AL CIUDADANO
SECOP II
GOBIERNO EN LINEA
TECNOLOGIA DE LA INFORMACION
SEGURIDAD DE LA INFORMACION
CONSERVACION DOCUMENTAL - SOPORTES FISICOS
ETICA Y TRANSPARENCIA EN LA GESTION PUBLICA
SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL
INNOVACION
DERECHO AL ACCESO DE LA INFORMACION
CALIDAD DEL SERVICIO
ORIENTACION DE RESULTADOS

8. EJECUCION

Para la ejecución de los proyectos y formaciones solicitadas, el Grupo de Talento Humano trabajará directamente con el funcionario de enlace asignado por el área, frente al cronograma y temas a desarrollar presentados en las solicitudes y proyectos, así como se definirá periodicidad de revisión para el respectivo seguimiento.

Dependiendo de la temática de la capacitación, se podrán ejecutar de tres maneras:

1. Capacitación Interna
2. Capacitación externa, la cual se estructura de acuerdo a las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo a los lineamientos del manual de contratación de la entidad
3. Inscripción a oferta pública, cuando la entidad esté interesada en inscribir a sus funcionarios a capacitaciones ofertadas por las diferentes entidades educativas adhiriéndose a sus contenidos temáticos.

9. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Esta fase se validará, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC del año inmediatamente siguiente.

Nuestras Sedes

Los indicadores propuestos son:

9.1 Evaluación del Impacto de la Capacitación

Nos permite medir la efectividad de las acciones formativas impartidas a los funcionarios frente a su desempeño en el ejercicio del cargo y su contribución al cumplimiento de los objetivos del área.

Cobertura=Total funcionarios Asistentes * 100
Total, funcionarios

META 2023

Alcanzar una cobertura de capacitación del 90% de los funcionarios de la Empresa Social Estado Fabio Jaramillo Londoño.

10. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES PERSONAL 2023

CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACION 2023			
No.	CONTENIDO DE CAPACITACION	FECHA DE CAPACITACION	DIRIGIDA A
1	SEGURIDAD EN LA INFORMACION	PRIMER TRIMESTRE	TODO EL PERSONAL
2	OFIMATICA (EXCEL-WORD-POWER POINT)	SEGUNDO TRIMESTRE	TODO EL PERSONAL
3	CAPACITACION A SUPERVISORES DE CONTRATOS	PRIMER TRIMESTRE	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO, SUBGERENTE SERVICIOS DE SALUD, Y DEMAS DEPENDENCIAS QUE REALICEN SUPERVISIONES
4	SOCIALIZACION MANUAL DE CONTRATACION	PRIMER TRIMESTRE	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO, SUBGERENTE SERVICIOS DE SALUD, Y DEMAS DEPENDENCIAS QUE REALICEN SUPERVISIONES
5	SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	SEGUNDO TRIMESTRE	TODO EL PERSONAL
6	ATENCION AL USUARIO	TERCER TRIMESTRE	TODO EL PERSONAL

SEDE ADMINISTRATIVA

Florencia
Cra 12 No.9b-06
B. Juan XXIII
Teléfono: 4345673
Cel: 313-2073078

IPS SOLITA

Calle Principal
Tel 4304139
Cel : 320-8556342

IPS VALPARAISO

Calle 10 Cra 3
Tel 4304014
Cel: 320-8557184

IPS SOLANO

Calle Principal
Tel 4304125
Cel: 320-8556315

IPS SAN ANTONIO DE GETUCHA

Tel 4306102
Cel: 320-8558023

IPS MILAN

Calle 3 No. 6-72
Tel 4306050
Cel: 320-8557187

**Nuestras
Sedes**

7	TRABAJO EN EQUIPO	TERCER TRIMESTRE	TODO EL PERSONAL
8	SIGEP 2	SEGUNDO TRIMESTRE	TODO EL PERSONAL
9	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	SEGUNDO TRIMESTRE	TODO EL PERSONAL
10	CODIGO DE INTEGRIDAD	TERCER TRIMESTRE	TODO EL PERSONAL
11	CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	SEGUNDO TRIMESTRE	TODO EL PERSONAL
12	COMITÉ DE ACOSO LABORAL	TERCER TRIMESTRE	TODO EL PERSONAL
13	CODIFICACION PARA FACTURACION SEGÚN RESOLUCION No. 3280 DE 2018	SEGUNDO TRIMESTRE	FACTURADORES
14	ACTUALIZACION PROCESO FACTURACION	SEGUNDO TRIMESTRE	FACTURADORES
15	ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL	TERCER TRIMESTRE	PERSONAL ASISTENCIAL
16	POLÍTICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE	SEGUNDO TRIMESTRE	TODO EL PERSONAL
17	POLITICA DE HUMANIZACION EN LOS SERVICIOS DE SALUD	SEGUNDO TRIMESTRE	TODO EL PERSONAL
18	TECNOVIGILANCIA Y REACTIVO VIGILANCIA	TERCER TRIMESTRE	PERSONAL ASISTENCIAL
19	PROCESOS DE ATENCIÓN AL USUARIO	TERCER TRIMESTRE	TODO EL PERSONAL
20	GUÍAS DE PRÁCTICA CLÍNICA	TERCER TRIMESTRE	PERSONAL ASISTENCIAL
21	ENFOQUE DIFERENCIAL EN ATENCION DE SALUD Y TRATO HUMANIZADO	SEGUNDO TRIMESTRE	TODO EL PERSONAL
22	SOCIALIZACIÓN DE LA POLÍTICA IAMI	SEGUNDO TRIMESTRE	PERSONAL ASISTENCIAL

NOTA: Este cronograma está Sujeto a cambios y ajuste según expedición de nueva normatividad, auditorías internas, asistencias técnicas de E.P.S y Secretaria de Salud Departamental.



MARLON MAURICIO MARROQUIN GONZALEZ
Gerente

Proyecto: Huber Hernández Tusarma-Asesor de Planeación y Calidad

**SEDE
ADMINISTRATIVA**
Florencia
Cra 12 No.9b-06
B. Juan XXIII
Teléfono: 4345673
Cel: 313-2073078

IPS SOLITA
Calle Principal
Tel 4304139
Cel : 320-8556342

IPS VALPARAISO
Calle 10 Cra 3
Tel 4304014
Cel: 320-8557184

IPS SOLANO
Calle Principal
Tel 4304125
Cel: 320-8556315

**IPS SAN ANTONIO
DE GETUCHA**
Tel 4306102
Cel: 320-8558023

IPS MILAN
Calle 3 No. 6-72
Tel 4306050
Cel: 320-8557187