



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-M02 Versión:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		Fecha: 20/11/2019

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO 2021-2024



Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José Telf.: 5824938 / 5824937 E-mail: hosmentalcucuta@hotmail.com Web: www.esehrudesindosoto.com		

 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M02 Versión:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		Fecha: 20/11/2019

PRESENTACIÓN

Los procesos de formación y capacitación, en cualquier tipo de organización, deben ser concebidos como una política transversal que genere impactos tanto en la vida individual como laboral de los funcionarios así como en los índices de gestión. La función de entrenamiento no puede ser vista únicamente desde la óptica de programar, organizar y realizar eventos como conferencias, talleres, simposios o encuentros, que se circunscriben a la manera enunciación de temas, sino que estos escenarios se debe generar nuevo conocimiento.

Es así, que capacitar se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a las personas dentro de la empresa las habilidades que necesitan para realizar su trabajo, esta abarca desde pequeños cursos sobre terminología hasta cursos que le permitan al empleado entender el funcionamiento del sistema nuevo, ya sea teórico o a base de prácticas o mejor aún, combinando los dos.

A partir del diagnóstico serio de las necesidades institucionales (producto de la misión, visión, objetivos, movimientos de personal) y/o personales (basado en perfiles y estándares de desempeño); se implementa el desarrollo de las aptitudes (manejo de las herramientas y técnicas de la calidad) y actitudes (condiciones personales como la escucha activa y la cooperación) necesarias para que todo funcionario conozca cual va a ser el aporte de su labor individual y grupal, así como la forma de agregar valor a su labor cotidiana, en aras de que los procesos y productos reflejen calidad en la prestación del servicio público que requiere el usuario.

Dentro de las entidades del Estado, se define la capacitación como 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.



Por ello, basados en los lineamientos de la Constitución Política de Colombia y el consecuente desarrollo realizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), a través del Decreto 4665 de 2007, se ha construido el Plan de Formación y Capacitación de Bienestar Social, como un instrumento que reúne las políticas públicas establecidas por el Gobierno Nacional y la normatividad vigente en la materia.

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
--------------------------	---------------------------	------------------

Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José **Telf.:** 5824938 / 5824937

E-mail: hospitalcucuta@hotmail.com

Web: www.esehrudesindosoto.com

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M02 Versión:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		Fecha: 20/11/2019

Teniendo en cuenta que el Talento Humano, es el activo más importante que tiene una organización y que el Bienestar Social, es un conjunto de programas y beneficios que se estructuran en la búsqueda de solución de necesidades del individuo dentro de una comunidad organizacional y en la manera de cómo este individuo influye como elemento importante dentro de la misma, es por eso que se genera este Plan que satisfaga las necesidades en el área de calidad laboral y el área de protección y servicios sociales.

El Plan de Bienestar Social, busca además contribuir a elevar el nivel de vida del funcionario público, por medio de la satisfacción de las necesidades de adaptación e integración social y laboral, contribuyendo a un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y a prestar mejores servicios a la comunidad.

La ESE Hospital Local de Los Patios, presenta el Plan Institucional de Capacitación y Bienestar Social (PICBS), como la hoja de ruta que permitirá orientar las acciones y programas de formación, capacitación y bienestar social, con miras a fortalecer las competencias personales y laborales, enfatizando en la detección y mejoramiento de las habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores de la entidad,



La Entidad, a través de la Subgerencia Administrativa, Proceso Gestión del Talento Humano, acoge estas políticas para impulsar los procesos educativos y de bienestar del empleado y pasar de un esquema de enseñanza–aprendizaje que privilegia conocimientos, a un esquema que asume el desarrollo de competencias, como una categoría integradora con miras a enriquecer el SER, fundamentado en un SABER y siendo evidente en un HACER, partiendo de un enfoque constructivista en busca del mejoramiento continuo en pro del crecimiento personal e institucional.

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
--------------------------	---------------------------	------------------

Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José **Telf.:** 5824938 / 5824937

E-mail: hosmentalcucuta@hotmail.com

Web: www.esehrudesindosoto.com

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M02 Versión:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		Fecha: 20/11/2019

1. GENEREALIDADES

1.1. SERVICIOS

La ESE es una empresa de mediana complejidad de atención que brinda a sus usuarios un servicio oportuno, generando altos niveles de satisfacción en los usuarios. A la fecha presenta habilitados los siguientes servicios:

- Cuidado agudo en salud mental o psiquiatría
- Cuidado intermedio en salud mental o psiquiatría
- Atención a consumidor de sustancias psicoactivas paciente agudo
- Hospitalización en unidad de salud mental
- Internación hospitalaria consumidor de sustancias psicoactivas
- Internación parcial consumidor de sustancias psicoactivas
- Medicina general
- Neurología
- Psicología
- Psiquiatría
- Servicio de urgencias
- Transporte asistencial básico
- Laboratorio clínico
- Toma de muestras de laboratorio clínico
- Servicio farmacéutico
- Electrodiagnóstico
- Terapia ocupacional
- Atención a consumidor de sustancias psicoactivas

1.2. MISIÓN

Prestar atención integral especializada en salud mental, mediante acciones preventivas de tratamiento y rehabilitación socio laboral

1.3. VISIÓN



Contribuir a que nuestros usuarios de salud mental, su familia y la comunidad sean más constructivos y fortalecidos para una mejor calidad de vida, una convivencia pacífica y con satisfacción plena con nuestros servicios.

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
--------------------------	---------------------------	------------------

Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José **Telf.:** 5824938 / 5824937

E-mail: hosmentalcucuta@hotmail.com

Web: www.esehrudesindosoto.com

 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M02 Versión:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		Fecha: 20/11/2019

2. MARCO NORMATIVO



- Decreto 1567 del 05 de Agosto de 1998, por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, en el Artículo 4 define la capacitación como 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, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad , al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.
- Decreto 682 del 16 de Abril de 2001 adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Ley 909 del 23 de Septiembre de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en el Artículo 15 establece “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...”, de igual forma el Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación. 1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”
- Decreto 1227 del 21 de Abril de 2005, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998. Título 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 empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán se adelantados por las unidades de personal o por quien hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
--------------------------	---------------------------	------------------

Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José **Telf.:** 5824938 / 5824937

E-mail: hosmentalcucuta@hotmail.com

Web: www.esehrudesindosoto.com

 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M02 Versión:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		Fecha: 20/11/2019

administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.” 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”



- Decreto 2539 del 22 de Julio 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 y785 del 2005.
- Ley 1064 del 26 de Julio 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, 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.
- Decreto 4665 del 29 de Noviembre de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Decreto 1083 de 2015, Título 4, competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos, Artículo 2.2.4.7, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Título 9. Capacitación, Artículo 2.2.9.1. Planes de Capacitación.
- 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.

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
--------------------------	---------------------------	------------------

Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José **Telf.:** 5824938 / 5824937

E-mail: hosmentalcucuta@hotmail.com

Web: www.esehrudesindosoto.com

 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M02 Versión:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		Fecha: 20/11/2019

3. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

3.1. General

La ESE Hospital Mental Rudesindo Soto, a través del Plan Institucional de Capacitación, tiene como propósito principal el mejoramiento de los procesos institucionales a través del desarrollo de competencias y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos estratégicos formulados en el Plan de Desarrollo Institucional.

3.2. Objetivos Específicos

- Establecer el Plan Institucional de Capacitación como una herramienta estratégica que permita el mejoramiento de la gestión del talento humano de la ESE Hospital Mental Rudesindo Soto.
- Brindar oportunidades de desarrollo al personal de la ESE Hospital Mental Rudesindo Soto en los cargos actuales, para lograr objetivos de calidad y permitir el mejoramiento continuo de los procesos desarrollados por 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 el manual de funciones y de competencias laborales de la planta de personal de la ESE Hospital Mental Rudesindo Soto

4. DEFINICIONES

Competencias: 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 DAFP).



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, Artículo 4).

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
--------------------------	---------------------------	------------------

Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José **Telf.:** 5824938 / 5824937

E-mail: hosmentalcucuta@hotmail.com

Web: www.esehrudesindosoto.com

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M02 Versión:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		Fecha: 20/11/2019

Educación No Formal: 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 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 Artículo 73).

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.

Inducción: Método que se utiliza para dar a conocer a los nuevos servidores públicos la información básica de la organización y del cargo a desempeñar.

Programas de Educación Formal Básica y Universitaria: La financiación de la educación formal, hará parte de los programas de Bienestar Social, dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción, a los de periodo y a los de carrera administrativa, cuyas condiciones son las siguientes: Primero: llevar por lo menos 1 año de servicios continuos en la Alcaldía Municipal de Los Patios y segundo: Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño.

Programa de Inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

Programa de Reinducción: Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos de la organización. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.



Reinducción: Método que se utiliza para reforzar y dar a conocer a los antiguos servidores públicos, los cambios en la información básica de la organización y del cargo desempeñado.

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
--------------------------	---------------------------	------------------

Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José **Telf.:** 5824938 / 5824937

E-mail: hosmentalcucuta@hotmail.com

Web: www.esehrudesindosoto.com

 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M02 Versión: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		Fecha: 20/11/2019

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Dentro del proceso de capacitación la ESE Hospital Mental Rudesindo Soto, tendrá como principios básicos los siguientes, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
--------------------------	---------------------------	------------------

Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José **Telf.:** 5824938 / 5824937

E-mail: hospitalcucuta@hotmail.com

Web: www.esehrudesindosoto.com

 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M02 Versión:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		Fecha: 20/11/2019

6. LINEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO -PAE- Y COMPETENCIAS

6.1. LÍNEAS PROGRAMÁTICAS

A. Gestión del Conocimiento

Es la manera de gestionar las organizaciones que sitúa los recursos humanos como el principal activo y sustenta su poder de competitividad en la capacidad de compartir la información y las experiencias y los conocimientos individuales y colectivos.

B. Atención al Usuario

Tiene como objetivo implementar estrategias locales que permitan entender a los ciudadanos como sujetos de derecho y deberes con capacidad para tomar decisiones relacionados con el mejoramiento de sus condiciones de vida y bienestar, de tal forma que se garanticen expresiones organizadas para el desarrollo pleno de sus derechos.

C. Gestión del Cambio Institucional

Direccionada como el conjunto de variaciones de orden estructural de la Entidad y que se traducen en un nuevo comportamiento organizacional.

D. Sistemas de Gestión

Un enfoque hacia el mejoramiento continuo de la Entidad, ofreciendo servicios con calidad.

E. Gestión de los Sistemas de Información

Desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

F. Gestión Asistencial



Está identificada como herramienta de gestión clínica generadora de mejor calidad de vida y satisfacción de los usuarios.

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
--------------------------	---------------------------	------------------

Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José **Telf.:** 5824938 / 5824937

E-mail: hosmentalcucuta@hotmail.com

Web: www.esehrudesindosoto.com

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M02 Versión:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		Fecha: 20/11/2019

COMPETENCIAS COMUNES

- Orientación a resultados.
- Orientación al usuario y al ciudadano.
- Transparencia.
- Compromiso con la Organización.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Las establecidas el Decreto 1083 de 2015, Título 4, competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos, Artículo 2.2.4.8, Competencias Comportamentales por Nivel Jerárquico.

6.2 Detección de Necesidades para Proyectos de Aprendizaje con Asignación de Recursos -PAE-

7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO.

El Programa de Formación y Capacitación de la ESE Hospital Mental Rudesindo Soto, se establece con el propósito de desarrollar actividades de formación y capacitación a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y el fortalecimiento de competencias, así como el de generar valor agregado, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y de los objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

El Programa de Formación y Capacitación, de la ESE Hospital Mental Rudesindo Soto, compone entre otros el Programa de Inducción y el Programa de Reinducción.

7.1. INDUCCIÓN



El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al servidor 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 creando sentido de pertenencia hacia la ESE Hospital Mental Rudesindo Soto. Este programa se realiza cada vez que ingresa un servidor a la entidad, a través de una estrategia donde se integra a los servidores a la entidad y los temas a tratar, tales como:

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
--------------------------	---------------------------	------------------

Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José **Telf.:** 5824938 / 5824937

E-mail: hosmentalcucuta@hotmail.com

Web: www.esehrudesindosoto.com

 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M02 Versión:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		Fecha: 20/11/2019

La Gerencia dará a conocer el componente estratégico del plan de desarrollo institucional en el cual está plasmada la Misión y Visión, Principios y Valores, Estructura Administrativa, Imagen Corporativa, Organigrama y Objetivos Institucionales o Globales.

La Subgerencia Administrativa, a través del Proceso Gestión del Talento Humano, dará a conocer los programas de Bienestar, Programa de Capacitación, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Nómina, Evaluación del desempeño, Estructura y Número de Funcionarios, el Código de Ética y Valores de la Entidad, Régimen Salarial y Prestacional y el Manual de Funciones y Competencias Laborales.

El Proceso Gestión Documental, Comunicaciones e información través de la Estrategia Gobierno en Línea Territorial dará a conocer los temas del proceso y el desarrollo de la página Web Institucional, medios de comunicación y la gestión archivística, dando a conocer las Tablas de Retención Documental y Listado Maestro de Documentos, Tablas de Valoración Documental, Transferencias Documentales, Plan Institucional de Archivos y el Sistema de Conservación de Archivos y la Conformación del Comité de Archivo.

El Proceso Sistema de Información y Atención al Usuario -SIAU- dará a conocer las Estrategias de participación ciudadana, Racionalización de Trámites establecida por la ESE.

La Oficina de Control Interno de Gestión dará a conocer las actividades en desarrollo de la integración del Modelo Estándar de Control Interno y la Norma Técnica de Calidad de la Gestión Pública (Sistema Integrado de Control y Gestión -SICG-).

La Subgerencia Administrativa, a través del Proceso Gestión del Talento Humano participa a través de la divulgación de la Ley 1010 del 23 de Enero de 2006 de Acoso Laboral.

La Gerencia a través del Sistema de Gestión de la Calidad, dará a conocer el listado maestro de documentos referente a procesos, procedimientos, registros, instructivos, guías o protocolos internos.

Los Líderes de los procesos junto con los funcionarios asignados a cada proceso realizarán las siguientes actividades.



- Elaboración y Socialización del Plan de Acción correspondiente a la vigencia.
- Orientar al servidor en temas afines con la ESE Hospital Mental Rudesindo Soto.
- Participar por procesos establecidos para la adopción del MIPG.
- Implementación del Componente Administración de Riesgos, elaboración de Mapas de Riesgos de Gestión y Anticorrupción.
- Socialización del manual de funciones y competencias laborales correspondiente a su cargo, grado, propósito principal, funciones esenciales y funciones adicionales.

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
--------------------------	---------------------------	------------------

Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José **Telf.:** 5824938 / 5824937

E-mail: hospitalcucuta@hotmail.com

Web: www.esehrudesindosoto.com

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M02 Versión:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		Fecha: 20/11/2019

- Aplicabilidad del Código de Ética de la ESE Hospital Mental Rudesindo Soto, haciendo énfasis en los Principios y Valores que rigen el actuar de los funcionarios.

7.2. 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 a la ESE Hospital Mental Rudesindo Soto.

La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 del 05 de Agosto de 1998, Capítulo II), a través de la presentación por parte de los directivos o servidores 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.

7.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – 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.

Para su formulación se desarrolla las siguientes fases:

Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de necesidades de capacitación impartida a todos los funcionarios de la planta de personal de la ESE Hospital Mental Rudesindo Soto.

Revisión de las políticas impartidas sobre el tema de capacitación por parte del Gobierno Nacional.

Determinar las líneas programáticas para enmarcar lo Proyectos de Aprendizaje en Equipo para esta vigencia, por medio de la aprobación de las mismas en el Comité de Capacitación y Estímulos.



Formulación y acompañamiento de los Proyectos de Aprendizaje por Equipos -PAE-, por medio de las acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados con diferentes experiencias que trabajan juntos para realizar proyectos relacionados con su

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
--------------------------	---------------------------	------------------

Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José **Telf.:** 5824938 / 5824937

E-mail: hosmentalcucuta@hotmail.com

Web: www.esehrudesindosoto.com

 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M02 Versión:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		Fecha: 20/11/2019

realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos para resolver necesidades de aprendizaje y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

Consolidación de la información de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo formulados, para estructurar el Plan Institucional de Capacitación vigencia vigente.

Ejecución del Plan Institucional de Capacitación y Bienestar Social.

7.4. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La Red Institucional de Capacitación es la ofrecida por otras instituciones públicas, en el marco de sus programas como:

Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-.
Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-.
Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-.
Contaduría General de la Nación.
Ministerio de las TIC –
Gobierno en Línea Territorial. Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-.
Departamento Nacional de Planeación -DNP-.
Archivo General de la Nación -AGN-.
Contraloría General del Departamento Norte de Santander. Contraloría General de la República.
Procuraduría General de la Nación.
Universidad Francisco de Paula Santander.

8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación se tiene en cuenta las necesidades institucionales planteadas en los diferentes Proyectos de Aprendizaje en Equipo, como también las diferentes preguntas problemáticas formuladas, las reuniones con los líderes de las áreas, los resultados de la encuesta aplicada en a los funcionarios de la ESE Hospital Menta Rudesindo Soto, el análisis de las necesidades detectadas en la evaluación de desempeño por medio de los planes de mejoramiento individual que contribuya en el mejoramiento en el puesto de trabajo.

Analizada la información se puede determinar si existen temas transversales a la Entidad como también detectar la cobertura que pueda presentar en los diferentes niveles jerárquicos.



Una vez verificada la información las capacitaciones que requieren financiación o apoyo tanto interno como externo, se elaborará un cuadro donde se encuentra consolidada la información de los facilitadores externos en el cual se contemplan los siguientes aspectos:

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
--------------------------	---------------------------	------------------

Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José **Telf.:** 5824938 / 5824937

E-mail: hosmentalcucuta@hotmail.com

Web: www.esehrudesindosoto.com

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M02 Versión:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		Fecha: 20/11/2019

- Dependencia
- Tema Capacitación
- Establecimiento Educativo o Facilitador
- Valor Inversión
- Observaciones

Con lo expuesto anteriormente, se presenta esta información al Equipo Directivo determinarán cuáles serán los proyectos aprobados para la conformación del Plan Institucional de Capacitación y Bienestar Social -PICBS- para la vigencia.

9. EJECUCIÓN

Se informa mediante comunicado interno a las diferentes dependencias que presentaron sus proyectos su aprobación o no y las acciones a seguir.

En el caso de la ejecución de los proyectos con facilitadores internos el profesional asignado por la Subgerencia Administrativa - Proceso Gestión del Talento Humano, trabajará directamente con el servidor enlace asignado por el área para la ejecución del proyecto y seguimiento al mismo.

Para los proyectos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área responsable deberá formular la solicitud de contratación ante el Proceso de Gestión Contractual que dará la aprobación definitiva al trámite del proceso de selección.

Una vez el proceso sea aprobado, 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.

Adicionalmente, la Subgerencia Administrativa y Financiera - Proceso Gestión del Talento Humano realizará seguimiento al cumplimiento de lo planeado.

10. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL

Los indicadores que se trabajaran son:



Implementación del Plan Institucional de Capacitación y Bienestar Social, en la vigencia.

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
--------------------------	---------------------------	------------------

Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José **Telf.:** 5824938 / 5824937

E-mail: hosmentalcucuta@hotmail.com

Web: www.esehrudesindosoto.com

 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M02 Versión:01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		Fecha: 20/11/2019

11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Esta fase permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación, capacitación y bienestar social en los servidores; en segundo lugar posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

Esta evaluación 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 Plan Institucional de Capacitación.

11.1. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL

Nos permite medir los resultados finales en la organización obtenidos como consecuencia de la asistencia de los servidores a los diversos cursos, encuentros sociales, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación. Semestralmente se presentara reportes.

VER ANEXO DE CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES.

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José Telf.: 5824938 / 5824937 E-mail: hosmentalcucuta@hotmail.com Web: www.esehrudesindosoto.com		