



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA



**2023**

Aprobado por:  <hr/> GERENTE	VERSIÓN: 0.1
	Vigente desde: 13/06/2023
	Código:



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

13/06/2023

Página 2 de 22

## INTRODUCCIÓN

La Gerencia de la ESE Hospital La Divina Misericordia en virtud de su misión, visión y objetivos institucionales, considera necesario contar con un talento humano cualificado, con énfasis en su calidad humana, profesional, con competencias laborales necesarias para el desarrollo de sus funciones y sobre todo con un personal comprometido con el aprendizaje permanente.

Este plan se diseña con base en los lineamientos expedidos por el Departamento administrativo de la función pública en el marco de la dimensión del talento humano del modelo integrado de planeación y gestión MIPG.

A través del Plan Institucional de Capacitaciones, la gerencia de la ESE Hospital La Divina Misericordia, pretende fortalecer las competencias laborales del personal de la entidad, priorizando los procesos de formación encaminados a mejorar los objetivos institucionales y ampliar las capacidades necesarias que permitan a los trabajadores, proporcionar valor agregado a su labor, en pro de brindar un mejor servicio a la comunidad en general.

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.

La construcción del Plan Institucional de capacitaciones se fundamentó de acuerdo con los lineamientos conceptuales, de política, pedagógicos y procedimentales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados públicos para el desarrollo de competencias y la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC.



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

13/06/2023

Página 3 de 22

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
1.OBJETIVOS.....	4
1.1. OBJETIVO GENERAL.....	4
1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
2. NORMATIVIDAD.....	5
3. ALCANCE.....	7
4.DEFINICIONES.....	7
5. BENEFICIARIOS.....	9
5.1.DEBERES Y OBLIGACIONES .....	9
6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN .....	10
7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN .....	12
7.1. PROGRAMA DE INDUCCIÓN .....	12
7.2. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN.....	15
8. FORMULACIÓN DEL PIC.....	16
8.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	16
9. EJECUCIÓN.....	18
10. CRONOGRAMA.....	19
11. PRESUPUESTO.....	21
12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	21



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

13/06/2023

Página 4 de 22

## 1. OBJETIVOS

### 1.1. OBJETIVO GENERAL

Promover y adelantar actividades de capacitación y formación dirigidas a los servidores de la ESE Hospital La Divina Misericordia para la vigencia 2023, con el fin de fortalecer sus competencias laborales y habilidades en aras de potencializar y elevar sus niveles de efectividad y sentido de pertenencia que se vea reflejado en el logro de las metas y objetivos estratégicos, apuntado al cumplimiento de la misión y de la visión institucional.

### 1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Facilitar a los funcionarios el desarrollo de competencias laborales, a través conceptos, información actualizada y metodológica que permitan mejorar la calidad en la gestión y en la prestación de los servicios.
- Desarrollar estrategias de capacitación que involucren a todos los funcionarios de la organización y que estimulen su compromiso y sentido de pertenencia a la entidad.
- Brindar herramientas a los funcionarios que le permitan desarrollar habilidades conducentes a mejorar los procesos de la gestión institucional.
- Contribuir en el proceso de capacitación de cada una de las áreas con el fin de satisfacer las necesidades de sus usuarios internos y externos a través de sus servidores.
- Involucrar a los funcionarios en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales de la entidad.



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

13/06/2023

Página 5 de 22

### 2. NORMATIVIDAD

- La Constitución Política de Colombia de 1991, en especial el artículo 53.
- La Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de educación superior.
- La Ley 190 de 1995 – Estatuto Anticorrupción, en cuyo artículo 7º se indica que la capacitación deberá favorecer a todos los servidores públicos que no solo lo proyecten en el escalafón de carrera administrativa sino en su perfil profesional.
- La Ley 489 de 1998 por medio del cual se establece el Plan Nacional de Formación y Capacitación como uno de los dos pilares sobre los cuales se sustenta el Sistema de Desarrollo Administrativo, entendido éste como el ciclo de mejora continúa.
- La Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único, que en su artículo 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- La Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en especial en artículo 36 del título VI, relacionado con la capacitación de los empleados públicos en donde se indican los objetivos y la formulación de planes y programas respectivos.
- El Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en cuyo artículo 65 se indica que: “Los Planes de Capacitación 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”.



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

13/06/2023

Página 6 de 22

Así mismo y en desarrollo de lo establecido en el artículo 3° del Decreto 1567 de 1998, el Gobierno Nacional adoptó mediante el Decreto 682 de 2002, el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, con el fin de orientar la elaboración de los Planes Institucionales que deben ejecutar las entidades públicas, estableciendo como contenidos especiales el marco conceptual y normativo. En desarrollo del mencionado artículo, se conforma 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 aplica la Ley 909 de 2004.

- Decreto 515 del 20 de diciembre de 2006, por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- El Decreto N° 4465 del 29 de noviembre de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP.
- Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación con base en proyectos de aprendizaje en equipo. Tiene el propósito de establecer pautas para que la formulación de los planes institucionales de capacitación –PIC- se aborde de manera integral: proporciona pasos, instrumentos, formatos, ejemplos y explicaciones para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias; conforma y administra proyectos de aprendizaje en equipo fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

13/06/2023

Página 7 de 22

hacer y organiza las diversas formas de aprendizaje para el desarrollo de competencias, entre otros.

- Programas de Inducción y Reinducción al Servicio Público sobre Información Pública y el derecho ciudadano de acceso a la información. DAFP
- Decreto único unificado 1083 de 2015
- Decreto 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
- Resolución N° 390 de 2017, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

### 3. ALCANCE

El componente de capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia; 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, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y finaliza con el seguimiento y evaluación de la gestión realizada.

### 4. 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



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

13/06/2023

Página 8 de 22

actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - 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- Art.4).
- 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).
- Educación Formal. Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

13/06/2023

Página 9 de 22

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).

- Proyecto de Aprendizaje en Equipo (PAE): El proyecto de aprendizaje en equipo comprende un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

### 5. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación son todos los servidores públicos que pertenecen a la planta global de empleos de la ESE Hospital La Divina Misericordia.

En virtud del Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, Artículo 1. Que modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998: “Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

#### 5.1. DEBERES Y OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS:

- a. Participar activamente en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de aprendizaje.



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

13/06/2023

Página 10 de 22

- b. Cumplir con las actividades del presente plan y el cronograma adoptado.
- d. Participar en las actividades de capacitación, inducción o reinducción que se impartan en la Ese Hospital La Divina Misericordia.
- e. Facilitar la asistencia de los funcionarios que tengan a cargo a las capacitaciones que programe la entidad.
- f. Socializar al interior del área de trabajo, los conocimientos adquiridos en eventos de capacitación con la intensidad horaria necesaria.

**6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.** Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios.

**a. 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;

**b. 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 el aprendizaje organizacional;

**c. Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

**d. 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.



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

13/06/2023

Página 11 de 22

**e. Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

**f. Integración a la Carrera Administrativa.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

**g. Profesionalización del servicio Público.** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

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

**i. 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.

**j. Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

13/06/2023

Página 12 de 22

### 7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

El Plan de capacitación contará con un plan de inducción y reinducción dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional y de servicio público, además reorientarlo en virtud de los cambios producidos en el entorno de la entidad.

#### 7.1. PROGRAMA DE INDUCCIÓN

La Inducción establece las acciones y parámetros que se deben tener en cuenta en la ESE Hospital La Divina Misericordia con el fin de fortalecer la gestión del conocimiento en el procedimiento de capacitación. Por lo anterior, las principales actividades a desarrollar para la planificación, ejecución, seguimiento y control de los programas de Inducción y Reinducción; forman parte integral del Plan Institucional de Capacitación - PIC.

El artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone: “(...) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la entidad, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”.



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

13/06/2023

Página 13 de 22

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, la 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. Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación integral.
2. Familiarizarlo con el servicio público, la organización y con las funciones generales de la entidad.
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la Ese Hospital La Divina Misericordia.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de la entidad.

Para el desarrollo de la inducción magistral los temas a tratar y las responsabilidades son las siguientes:

- Estructura del Estado, estructura de la Ese Hospital La Divina Misericordia, Misión y Visión, Principios y Valores, Objetivos Institucionales, Sistema Integrado de Gestión.
- Planta, Programa de Bienestar, Plan Institucional de Capacitación, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Nómina, Fondo de Empleados, Situaciones administrativas.

El Grupo de Gestión Documental: Proceso de archivo, así como el Sistema de Gestión Documental.



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

13/06/2023

Página 14 de 22

El programa de inducción está compuesto por IV fases:

**FASE I. CONOCIMIENTO DEL ESTADO.** En esta fase se da a conocer qué es el estado colombiano, la estructura del estado, entre otros aspectos de gran relevancia.

**FASE II. INTRODUCCION A LA ESE** (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 Ese Hospital La Divina Misericordia, plan institucional de capacitaciones, programa de inducción, programa de re inducción, plan de bienestar, plan anticorrupción y ley de transparencia, planes de sistema de gestión ambiental, plan de desarrollo, plan indicativo, POAI, plan de acción, plan de adquisiciones y estructura de la secretaria general) .

**FASE III INTRODUCCION AL CARGO.** (Que es el servidor público, deberes, derechos, marco legal, manual de funciones, código de integridad y buen gobierno, 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, ejes, definiciones, que es un accidente de trabajo, que hacer en caso de accidente de trabajo, enfermedad laboral, requisitos para el reporte de enfermedad laboral).



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

13/06/2023

Página 15 de 22

### 7.2. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

En la ESE Hospital La Divina Misericordia el 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 a los cuales se refieren sus objetivos. 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, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Informar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación integral.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
5. Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción. Así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

13/06/2023

Página 16 de 22

6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Entre los temas a tratar durante la reinducción se plantean:

- Régimen del servidor público
- Gestión documental
- Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
- SIGEP
- MECI
- MIPG
- Plan anticorrupción
- Plan de ordenamiento territorial
- Plan de desarrollo
- Talento humano

### 8. FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

#### 8.1. Diagnóstico de necesidades de capacitación

Para trazar el Plan institucional de capacitación de la Ese Hospital La Divina Misericordia se revisó las solicitudes capacitaciones de las dependencias a tener en cuenta en la planeación. Posteriormente, se priorizó los temas en el cronograma de capacitación.

Para la actualización del plan de capacitación se tuvo en cuenta los siguientes temas:

- ✚ Temas comprendidos en la guía de talento humano propuesta por el DAFP
- ✚ Capacitaciones requeridas para dar cumplimiento al plan anticorrupción.

Dirección: Barrio San José ave. Colombia N° 13 -146- Tel: 6888223  
[misericordia@esehospitaladivinamisericordia.gov.co](mailto:misericordia@esehospitaladivinamisericordia.gov.co)



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

13/06/2023

Página 17 de 22

- ✚ Capacitaciones entregadas por el encargado del sistema de Gestión y Seguridad en el trabajo
- ✚ Temas propuestos en el esquema de ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación los cuales se describen a continuación:

Eje 1 GOBERNANZA PARA LA PAZ (Esta asociada a la toma de decisiones y a la manera como se implementa. Generar escenarios para la gobernanza orientada a una construcción de una sociedad pacífica y en el marco de la convivencia, que reconozca la diversidad social, política, cultural y étnica del país)

Eje 2. GESTION DEL CONOCIMIENTO: (Diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación de conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en algunos lugares de trabajo)

Eje 3. CREACION DE VALOR PÚBLICO (Propende por procesos de capacitación enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento para la creación de valor, especialmente cuando se refiere al comportamiento y capacidades de las personas, es decir las competencias laborales que deben definirse en todo el sistema de empleo).



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

13/06/2023

Página 18 de 22

### 9. EJECUCION

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital La Divina Misericordia, se efectuará teniendo en cuenta el presupuesto aprobado para la vigencia 2023 y la aprobación de capacitaciones por parte de la gerencia.

Las capacitaciones se darán a conocer a todos los funcionarios y trabajadores mediante circulares dirigidas a las diferentes dependencias, priorizando el personal que desarrolle las funciones de acuerdo a cada capacitación. Otras serán dirigidas a todo el personal, a fin de desarrollar habilidades administrativas, mejorar el clima laboral y organizacional.





## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

13/06/2023

Página 19 de 22

### 10. CRONOGRAMA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

El Cronograma de capacitación está enfocado de tal manera que permita desarrollar competencias laborales, comportamentales y de conocimiento a los funcionarios públicos de la Ese Hospital La Divina Misericordia.

EJES	TEMÁTICAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
GOBERNANZA PARA LA PAZ	Mecanismos de resolución de conflictos												
	Acciones de inclusión												
	Promoción en salud mental												
	Gestión preventiva de conflicto de intereses												
	Sanidad interior												
	Proyecto de vida												
	Formación de valores												
	PQRS												





## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

13/06/2023

Página 21 de 22

### 11. PRESUPUESTO

Los programas de capacitación, que se establezcan mediante el presente plan están sujetos a disponibilidad presupuestal.

### 12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El plan institucional de capacitación, estará a cargo de la gerencia o su delegado, quien será la responsable, de elaborar, organizar, dirigir y evaluar los planes y programas de capacitación, los cuales serán presentados ante el comité de Institucional de gestión y desempeño de la Ese Hospital La Divina Misericordia. Ellos a su vez brindarán herramientas para el mejoramiento y reestructuración del plan cada vez que se considere necesario debido al surgimiento de nuevas necesidades o temáticas relevantes para el funcionamiento eficaz del mismo. Esta fase permite medir el nivel de cumplimiento del plan de capacitaciones, teniendo en cuenta las capacitaciones programadas y las capacitaciones ejecutadas.

Por otra parte el jefe de control interno o quien cumpla estas funciones, deberá hacer seguimiento permanente al desarrollo de las actividades contempladas en los planes institucionales, incluido el Plan Institucional de capacitaciones.



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

13/06/2023

Página 22 de 22

### INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

Indicador	Que evaluar	Formula del indicador
Eficacia	Desarrollo e implementación de las actividades del PIC	$N^{\circ}$ de actividades ejecutadas/ $N^{\circ}$ de actividades programadas *100

*Original Firmado*  
Joe Rafael Cohen Medina  
Gerente