

PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES



VIGENCIA AÑO 2019

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-OT-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	2 de 27
PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN		COPIA CONTROLADA	

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

Zacarías Mosquera Lara
Gerente

EQUIPO DE TRABAJO

Miguel Darío Valencia García
Subdirector Científico

Nydia Lucero Ospina López
Subdirectora Administrativa y Financiera

Nilton César Becerra Ospina
Contratista de Recursos Humanos

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-OT-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	3 de 27
PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN		COPIA CONTROLADA	

Contenido

1. Presentación	5
2. Objetivos	6
2.1. Objetivo General	6
2.2. Objetivos Específicos	6
3. Marco Normativo.....	7
4. Glosario de Términos	9
5. Metodología	12
5.1. Principios Rectores de la Capacitación	13
5.2. Lineamientos Conceptuales y Pedagógicos.....	14
5.2.1. Conceptuales	14
5.2.2. Pedagógicos	15
5.3. Líneas de Acción para Enmarcar las Acciones de Capacitación	16
5.4. Beneficiarios y Obligaciones	18
5.5. Fases del Plan Institucional de Capacitación 2019.....	20
Fase 1: Sensibilización	20
Fase 2: Establecer metodología para identificación de necesidades de capacitación	20
Fase 3: Identificación de Problemas de aprendizaje.....	20
Fase 4: Consolidación del diagnóstico de necesidades de la Unidad.....	20
Fase 5: Organizar las actividades de capacitación e identificar los riesgos asociados a su ejecución	21
Fase 6: Ejecución del PIC	21

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-OT-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	4 de 27
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN		COPIA CONTROLADA

Fase 7: Seguimiento y Evaluación	21
6. Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2019	22
6.1. Acciones de Capacitación	22
6.2. Documentos Que Soportan Actividades De Capacitación.....	24
7. Indicadores de Evaluación	25
8. Cronograma de Capacitación 2019	26

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-OT-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	5 de 27
PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN		COPIA CONTROLADA	

1. Presentación

La Gerencia, la Subdirección Científica y la Subdirección Administrativa y Financiera de la Empresa Social del Estado Hospital Mental Universitario de Risaralda, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, Capítulo II, Artículo 15, Literal e) y según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC para el Desarrollo y la profesionalización del servidor público del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, presenta el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019. En el entendido que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y que las competencias laborales constituyen el eje de la capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, se hace necesario contar con servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida, comprometidos con su propio desarrollo y con los fines del Estado Colombiano.

En este sentido, el presente Plan ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Estratégico Institucional. Con el fin de identificar las necesidades de capacitación, el área de Talento Humano realizó una encuesta de actividades para la construcción del diagnóstico, que en general se mencionan a continuación:

- 1) Se evaluaron los resultados del PIC de la vigencia anterior, tomando como insumo las actividades de capacitación pendientes por realizar y los aspectos por mejorar.
- 2) Se aplicó la encuesta en línea dirigida a funcionarios de la ESE y posteriormente se analizó dicha información. A partir de ésta, se identificaron las temáticas en las cuales se requiere fortalecer competencias y habilidades.
- 3) Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Sistema Nacional de Capacitación y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-OT-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	6 de 27
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	COPIA CONTROLADA	

identificaron las líneas de acción institucionales sobre las cuales se enfocarán los esfuerzos de capacitación para contribuir al fortalecimiento de competencias necesarias en los servidores públicos, entre ellas, la capacitación para la innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo, valorar y respetar lo público.

Por último y teniendo en cuenta que los procesos de capacitación deben responder al desarrollo de habilidades, capacidades y competencias, se formuló el PIC, considerando lo antes expuesto y las nuevas circunstancias, sociales y políticas.

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Promover el desarrollo integral de los servidores por medio del fortalecimiento de conocimientos, habilidades de formación y capacitación en el puesto de trabajo, contribuyendo así al mejoramiento institucional de la E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda.

2.2. Objetivos Específicos

- Capacitar a los servidores públicos de la E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-OT-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	7 de 27
PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN		COPIA CONTROLADA	

- Capacitar a los funcionarios en relación con las nuevas políticas institucionales, actualización normativa, políticas económicas, sociales y ambientales, ética social e inhabilidades e incompatibilidades que regulan la administración pública; con el fin de mejorar sus competencias, conocimientos y habilidades, permitiendo tener una oportuna y eficaz prestación del servicio que se brinda a la comunidad en general.
- Evaluar el impacto de los procesos de capacitación y/o entrenamiento en el puesto de trabajo.
- Implementar el Plan Institucional de Capacitación – PIC – articulado con las necesidades detectadas.
- Difundir la transferencia de conocimiento a través de entornos de enseñanza-aprendizaje, mediados por tecnologías digitales.
- Elevar el nivel de compromiso de los servidores públicos con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y objetivos de la institución.

3. Marco Normativo

- ✓ **Constitución Política de Colombia de 1991**, Art. 53 como referente primario.
- ✓ **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.
- ✓ **Ley 734 de 2002**, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- ✓ **Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-OT-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	8 de 27
PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN		COPIA CONTROLADA	

- ✓ **Ley 1064 de 2006**, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- ✓ **Decreto 4904 de 2009**, por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.
- ✓ **Decreto 1083 de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- ✓ **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
- ✓ **Decreto 894 de 2017**, por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- ✓ **Resolución N° 390 de 2017**, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público como son:

- ✓ El Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-OT-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	9 de 27
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	COPIA CONTROLADA	

- ✓ Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC, vigente.

Así mismo, se tomarán las demás normas, conceptos y circulares que en materia de capacitación emita el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

4. Glosario de Términos

El Decreto Ley 1567 de 1998 ha establecido las definiciones conceptuales de capacitación y formación para el sector público. Del mismo modo, la Función Pública, en el concepto técnico 100-10 de 2014, aclaró el término de entrenamiento aplicado al sector público colombiano. A continuación, se mencionan las definiciones de estos conceptos y con ello delimitar el marco de acción del diagnóstico y de la apuesta estratégica de este Plan.

- ✓ **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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación- PIC -2012- DAFP)
- ✓ **Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-OT-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	10 de 27
PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN		COPIA CONTROLADA	

cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.

- ✓ **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).
- ✓ **Educación no formal:** “Hoy denominada Educación para el trabajo y el desarrollo humano, según lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. La finalidad es la promoción del perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria”.
- ✓ **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- ✓ **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica de los oficios. En el corto plazo, se

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-OT-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	11 de 27
PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN		COPIA CONTROLADA	

orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

- ✓ **Programas de inducción:** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. Con el fin de integrarlo al Institución, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, 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.
- ✓ **Programas de Re inducción:** 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 re inducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios.
- ✓ **Competencia laboral:** Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y los resultados del sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos (SABER), destrezas, habilidades, (HACER) valores, actitudes (SER) y aptitudes (HACER). (DAFP, 2007). De acuerdo con el DAFP, las entidades públicas del orden territorial y nacional podrán apoyarse en las propuestas que realice el sector educativo a nivel de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal, para formular el Plan Institucional de Capacitación (PIC) siempre que estas se fundamenten en el enfoque de formación por competencias.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-OT-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	12 de 27
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	COPIA CONTROLADA	

- ✓ **Profesionalización:** Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

5. Metodología

El desarrollo de la capacitación puede entenderse como un ciclo que inicia en el análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, continua con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística, entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo cierra con la evaluación que no solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-OT-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	13 de 27
PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN		COPIA CONTROLADA	



5.1. Principios Rectores de la Capacitación

La capacitación en la E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda, deberá basarse en los siguientes principios, 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.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-OT-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	14 de 27
PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN		COPIA CONTROLADA	

- **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.
- **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 E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda.

5.2. Lineamientos Conceptuales y Pedagógicos

5.2.1. Conceptuales

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-OT-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	15 de 27
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	COPIA CONTROLADA	

- **La Profesionalización del Empleo Público:** Para alcanzar la profesionalización es necesario garantizar que los servidores públicos posean atributos como el mérito, vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- **Desarrollo de competencias laborales:** Se definen 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.
- **Enfoque de la formación basada en Competencias:** “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

5.2.2. Pedagógicos

- **La Educación Basada en Problemas:** Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.
- **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,

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-OT-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	16 de 27
PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN		COPIA CONTROLADA	

mediante la creación de espacios de trabajo que promueven el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento.

- **Valoración de los Aprendizajes:** Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producto de la evaluación del desempeño.

5.3. Líneas de Acción para Enmarcar las Acciones de Capacitación

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.



Fuente: Función Pública, 2017, tomando como base el Decreto Ley 1567 de 1998

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-OT-33
		VERSIÓN	1
			PÁGINA
PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN		COPIA CONTROLADA	

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014) y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación

Eje Gobernanza para la paz

Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado. De igual manera, se puede definir como el proceso de toma de decisiones y el proceso por el que éstas son implementadas. La Gobernanza para la paz les ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-OT-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	18 de 27
PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN		COPIA CONTROLADA	

Eje Gestión del Conocimiento:

Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno. Con base en esta premisa, se crea la política de Gestión del Conocimiento, la cual tiene por objetivo Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.

Eje Creación de Valor Público:

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

5.4. Beneficiarios y Obligaciones

De conformidad con lo establecido en el Decreto 894 de 2017, Art. 1, Literal g) son beneficiarios de los programas de capacitación y entrenamiento, todos los Servidores Públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, siempre y cuando dichos programas atiendan a las necesidades y el presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-OT-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	19 de 27
PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN		COPIA CONTROLADA	

Los Servidores Públicos de la E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

- Asistir a las actividades que se incluyen dentro del plan cuando sean convocados por parte de la Dependencia responsable de capacitación y/o el área de Talento Humano.
- Diligenciar las evaluaciones a que haya lugar cuando participen en las actividades de formación y/o capacitación.
- Socializar al interior del Grupo o área de trabajo, los conocimientos adquiridos en las actividades de formación y/o capacitación y dejar constancia del proceso mediante acta, la cual debe ser remitida al área de Talento Humano, dentro de los siguientes quince (15) días calendario.
- Tener presente, cuando se participe en actividades que impliquen recursos de la E.S.E, se aplicará lo que especifica el Artículo 2.2.19.6.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual expresa que el empleado designado o inscrito voluntariamente para participar en jornadas que se desarrollen dentro del Programa Institucional de Capacitación deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación establecidos para el mismo. Cuando el servidor que haya sido designado o que se haya inscrito voluntariamente en un programa de capacitación, no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación aprobatoria, deberá rembolsar a la Unidad el valor monetario correspondiente al costo total del curso en el que hubiere incurrido la entidad respecto de dicho servidor.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-OT-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	20 de 27
PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN		COPIA CONTROLADA	

5.5. Fases del Plan Institucional de Capacitación 2019

Fase 1: Sensibilización

Por medio del correo institucional se envían los comunicados a los funcionarios de la entidad, en los cuales se divulgan aspectos normativos del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de promover la participación en la encuesta de necesidades de capacitación.

Fase 2: Establecer metodología para la identificación de necesidades de capacitación

Se diseña la estrategia de aplicación de encuesta en línea, de manera que se puedan identificar las necesidades de capacitación dirigida a los funcionarios de la E.S.E.

Fase 3: Identificación de Problemas de aprendizaje

Todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, pueden acceder a capacitaciones y entrenamientos. Es por esto, que es necesario determinar, junto con los líderes y/o sus delegados, cuáles son las necesidades y problemas que están afectando el cumplimiento de los procesos y procedimientos, de modo que se establezcan oportunidades para fortalecer las habilidades y competencias de los funcionarios.

Adicionalmente, se tienen en cuenta las acciones de mejora, como las detalladas en el Plan de Mejoramiento de la E.S.E, los informes de auditoría y la revisión por la dirección.

Fase 4: Consolidación del diagnóstico de necesidades de la Unidad

Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el Sistema Nacional de Capacitación y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se identificaron las líneas de acción institucionales sobre las cuales se enfocarán los esfuerzos

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-OT-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	21 de 27
PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN		COPIA CONTROLADA	

de capacitación, con el fin de contribuir al fortalecimiento de competencias necesarias en los servidores públicos, entre ellas, la capacitación para la innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo, valorar y respetar lo público.

Fase 5: Organizar las actividades de capacitación e identificar los riesgos asociados a su ejecución

Una vez priorizadas las necesidades de capacitación, se identifican cuáles requieren de conocimiento especializado externo para proceder a la etapa contractual, y por medio de un cronograma general de intervención, se valida el presupuesto para prever todos los recursos financieros y no financieros de las actividades incorporadas en el PIC. Teniendo en cuenta los aspectos logísticos asociados a la planeación y ejecución del PIC, se determinan los riesgos en el mapa de riesgos del proceso de talento humano.

Fase 6: Ejecución del PIC

Teniendo en cuenta las actividades priorizadas, se procede a coordinar los aspectos logísticos, tales como: solicitud de apoyo a la red interinstitucional de capacitación, contratación, consecución de salas, convocatorias, parametrización de los temas a tratar. Las actividades de capacitación se llevan a cabo de forma presencial o virtual a través de los sistemas de videoconferencia propios de la E.S.E.

Fase 7: Seguimiento y Evaluación

Se deben entregar los soportes definidos en el numeral 6.2 del presente documento, para demostrar la realización de las actividades planteadas en el PIC.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-OT-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	22 de 27
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN		COPIA CONTROLADA

Una vez los responsables de las actividades de capacitación suministren los soportes, se verifica que cumplan con los requisitos de calidad enmarcados dentro del Sistema Integrado de Gestión. De igual forma, se debe realizar el seguimiento a las planillas de aprendizaje de cada funcionario, para medir el impacto de la capacitación en la E.S.E.

6. Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2019

El presente plan pretende abarcar al mayor número de funcionarios de la E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda, considerando la complejidad de la entidad y las metas institucionales para el año 2019, por lo que se proyectan actividades de capacitación por grupos objetivos, tanto de forma presencial como de forma virtual. Lo anterior con el ánimo de no afectar el normal desarrollo de las actividades asistenciales y administrativas.

6.1. Acciones de Capacitación

La capacitación se define como el conjunto de procesos organizados 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 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.

El *Entrenamiento en el Puesto de Trabajo* se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-OT-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	23 de 27
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN		COPIA CONTROLADA

cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a ciento sesenta (160) horas, y puede beneficiar de éste a los empleados con derecho de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Dado todo la anterior, la E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda, con base en el diagnóstico de necesidades realizado, establece las siguientes actividades de capacitación para la vigencia del año 2019:

Nota 1: Teniendo en cuenta las necesidades identificadas, las actividades enunciadas en la tabla anterior aplican para los funcionarios que designen los superiores inmediatos cuando se realicen las convocatorias respectivas.

Nota 2: En el entendido que la capacitación es un proceso dinámico que busca fortalecer la gestión pública en un círculo de mejora continua, para responder a las

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-OT-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	24 de 27
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	COPIA CONTROLADA	

dinámicas del entorno y los contextos en los que se desenvuelven las entidades públicas, se aclara que las temáticas aquí priorizadas puedan presentar cambios en cuanto la denominación de las mismas, sin que esto afecte el fondo de las necesidades planteadas y/o las orientaciones temáticas del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

6.2. Documentos que Soportan Actividades de Capacitación

Los siguientes documentos deben ser diligenciados, sin excepción alguna, en toda actividad de capacitación que imparta la entidad, y deben ser remitidos a la oficina de Talento Humano.

Acta de Reunión (100-FO-10): El responsable de la actividad diligenciará el acta, documento que se encuentra estandarizado, donde describe el proceso llevado a cabo y las temáticas desarrolladas durante la formación y/o capacitación.

Listado de Asistencia (FO-DI-GE-1): Cuando el formato de acta no es suficiente para registrar la asistencia de la formación y/o capacitación, se acude al formato listado de asistencia, el cual debe contener el nombre de la actividad y fecha en todas las hojas que se entreguen.

Información Presentada: Hace referencia al envío de una copia de la información presentada en la jornada de capacitación, como presentaciones y demás ayudas didácticas.

Evaluación: En aras de garantizar el impacto, eficiencia y eficacia en el desarrollo del presente plan, los líderes de los procesos y/o dependencias deben garantizar la evaluación del mismo, como se detalla a continuación, y remitir a la

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-OT-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	25 de 27
PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN		COPIA CONTROLADA	

oficina de talento Humano los formatos estandarizados por la entidad dentro del procedimiento Jornadas de capacitación.

7. Indicadores de Evaluación

Para medir la gestión y el impacto frente a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda 2019, se tendrán en cuenta los siguientes indicadores:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD (ES)	INDICADOR	META	FRECUENCIA Y TIPO DE INDICADOR	RECURSOS PRESUPUESTADOS	RESPONSABLE
Capacitar a los funcionarios en relación con las nuevas políticas institucionales, actualización normativa, con el fin de mejorar sus competencias, conocimientos y habilidades.	Realizar las estrategias de capacitación a los nuevos funcionarios de nuevo ingreso	(No. De funcionarios que realizan la inducción y reintroducción / No. De funcionarios convocados a inducción y reintroducción en el periodo)*100	90%	semestral	N/A	Talento Humano
	Realizar actividades de capacitación a los funcionarios de la ESE para el fortalecimiento de sus competencias, conocimientos y habilidades en el ejercicio de sus funciones.	(No. De funcionarios que participan en actividades de capacitación / No. de funcionarios convocados a las actividades de capacitación) * 100	90%	semestral	\$ 22,709,440.00	Talento Humano
	Realizar seguimiento a la ejecución del presupuesto asignado por funcionamiento para el PIC	(Cantidad de recursos financieros ejecutados en el periodo /total de recursos financieros programados en el periodo)*100	90%	semestral	\$ 22,709,440.00	Talento Humano
Evaluar el impacto de los procesos de capacitación y/o entrenamiento en el puesto de trabajo	Aplicar la encuesta de evaluación con el fin de determinar el impacto de las actividades del PIC	(Total de encuestas de evaluación de aprendizaje con calificación igual o superior a 4.0 / total de encuestas de evaluación de aprendizaje aplicadas en el periodo)*100	75%	semestral	N/A	Talento Humano

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-OT-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	27 de 27
PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN		COPIA CONTROLADA	

Control de Emisión			
	Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre:	Nilton César Becerra Ospina	Alejandra Cardona	Comité de Gestión y Desempeño
Cargo:	Contratista de Recursos Humanos	Contratista Planeación	
Firma:			
Fecha:	29/01/2019	29/01/2019	30/01/2019

Documentos de Referencia			
Código	Referencia	Lugar de Archivo	Clasificación

Registros			
Código	Referencia	Lugar de Archivo	Clasificación

Notas de Cambio		
Versión	Fecha	Descripción del cambio

Control de Distribución			
Copia No.	Versión	Copia Emitida para Área	Nombre del responsable