



**DR. JOAQUÍN ALBERTO ALFARÉS MONSALVE**  
Gerente de la Empresa Social del Estado

**DR. LAURA RESTREPO QUIJANO**  
Superintendente de Servicios de Salud

**JAIMÉ ANDRÉS MONTÓYA ARTEAGA**  
Superintendente Administrativo

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

**JULIANA ANTONIO DAVID MESA**  
Asesor de Control Interno

**JULIANA ANTONIO DAVID MESA**  
Líder de la

**SEGIO ADRIAN AGUDELO ALZATE**  
Enfermero

**MONICA MARIA AGUIRRE GARCIA**  
Asesora Administrativa

**Salud Integral para Todos**

**Nit 890907297-3**

Carrera 18 N° 16 - 05 Concordia, Antioquia.

Teléfono 844 61 61 - 844 77 23 - 844 77 22 Fax 844 66 06

[hospitalconcordia@gmail.com](mailto:hospitalconcordia@gmail.com)



**Dr. JOAQUIN ALBERTO ALVAREZ MONSALVE**  
Gerente de la Empresa Social del Estado

**Dra. LAURA RESTREPO QUIJANO**  
Subgerente Servicios de Salud

**JAIME ANDRES MONTOYA ARTEAGA**  
Subgerente Administrativo

**JUAN GUILLERMO POSADA MEJÍA**  
Asesor de Control Interno

**JULIANA ANDREA CADAVID MESA**  
Enfermera

**SEGIO ADRIÁN AGUDELO ALZATE**  
Enfermero

**MONICA MARIA AGUIRRE GARCIA**  
Auxiliar Administrativa



## INTRODUCCION PRESENTACIÓN

El Gobierno Nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, ha concebido el Plan Nacional de Formación y Capacitación como una política gubernamental en construcción permanente, a través de la cual se busca orientar los procesos de formación y capacitación de los servidores públicos hacia el fortalecimiento y potenciación, tanto de sus habilidades y destrezas, como de sus valores y actitudes, con el propósito de hacerlos cada vez más competentes en el ejercicio de sus labores y comprometidos con su crecimiento y desarrollo personal, aspectos éstos que redundarán en el logro del Estado que queremos.

El Plan Nacional se propone viabilizar el Estado previsto en la Constitución de 1991, en relación con el papel cardinal que está llamado a cumplir el servidor público como actor clave de la administración, para ello guarda armonía con las directrices del Decreto 1567 de 1998 y con los lineamientos del Sistema de Desarrollo Administrativo previsto en la Ley 489 de 1998. Al mismo tiempo, retoma los principios del Plan Nacional de Desarrollo sobre un Estado Participativo.

Conservando esa visión de Estado, y con base en los elementos conceptuales propios de los procesos de formación y capacitación, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, determinaron las políticas y estrategias que deben tener en cuenta las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial para la elaboración de cada uno de sus planes de capacitación y en la formulación y ejecución de sus programas anuales.

Por lo tanto, en consonancia con lo dispuesto en el Plan Nacional y lo ordenado en el Decreto 1567 de 1998, la E.S.E. Hospital San Juan de Dios ha procedido a formular su Plan de Anual Institucional de Capacitación y Estimulos cuyo contenido, desarrollo y aplicación guarda armonía con los aspectos de la ley de carrera administrativa en los temas concernientes, en particular en lo que respecta a la evaluación del desempeño, la definición de los estímulos para reconocer la labor del servidor público y la determinación de los mecanismos de promoción.

Para la elaboración del Plan Institucional Anual de Capacitación y Estimulos se conto con la colaboración permanente de la Junta Directiva de la E. S. E. y con el aporte de los empleados de la entidad con el propósito de profundizar en el conocimiento de la problemática en el tema de la formación del servidor público y de abrir espacios para su participación, dentro del proceso de construcción de éste Plan.

**Salud Integral para Todos**

**Nit 890907297-3**

Carrera 18 N° 16 - 05 Concordia, Antioquia.

Teléfono 844 61 61 - 844 77 23 - 844 77 22 Fax 844 66 06

[hospitalconcordia@gmail.com](mailto:hospitalconcordia@gmail.com)

## **INTRODUCCIÓN**

**El Plan Institucional de Capacitación pretende facilitar el desarrollo integral del ser humano combinando la formación, que busca potenciar sus actitudes, habilidades y conductas, y la capacitación entendida como aquellos procesos a través del fortalecimiento de la capacidad de conocimiento científico y tecnológico de los servidores públicos de la E. S. E.**

**El Plan Institucional de Capacitación busca la adaptación de los servidores públicos a la misión que se ha trazado la institución. Este esfuerzo debe ser constante y permanente, y convertirse en un instrumento fundamental para el cumplimiento del Plan Anual de Inversiones y la ejecución del Plan de Desarrollo. Las entidades públicas requieren de un personal que procure la optimización de los recursos disponibles, empleados que permitan lograr los propósitos administrativos a través de su participación directa y responsable, que se conviertan individual y colectivamente en agentes dinámicos del desarrollo de la entidad y de la comunidad en general.**

**Para cumplir con este cometido, la E.S.E. Hospital San Juan de Dios del municipio de Concordia Antioquia debe contar con una planta de personal dinámica y flexible, con servidores que respondan satisfactoriamente a las funciones encomendadas, por la Constitución y la ley. Que desempeñen una gestión pública eficiente y eficaz, asumiendo los grandes retos que le impone el entorno dentro de un Estado democrático y participativo. Por lo tanto es un deber de la institución brindar las posibilidades para que el personal se capacite con el fin de lograr mayores niveles de eficiencia y racionalidad en el gasto.**

**Como puede observarse se trata de realizar un trabajo de tipo técnico, que será implementado en forma progresiva y oportuna, porque no se trata de inventar un nuevo ser humano, sino de adaptarnos a los nuevos lineamientos constitucionales, legales, económicos y financieros; teniendo en cuenta las circunstancias y condiciones de tipo personal con el fin de aprovechar al máximo el excelente talento humano de que se dispone.**

### **1. NORMATIVIDAD QUE RIGE LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN**

***"La capacitación implica el desarrollo de un principio de rango constitucional, que se erige como un derecho del cual son titulares todos los trabajadores y en la administración pública todos sus servidores.***

***El objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para garantizar así el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios..."* Corte Constitucional Sentencia C-1163 de 2000, MP Fabio Moron Diaz.**



En materia de capacitación las entidades del Estado deben acoger los siguientes parámetros: legales que para estos fines han sido reglados. Para todas aquellas entidades cobijadas por la 909 de 2004 se aplican:

- **Constitución Política.**
- **Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el Servicio Público de la Educación Superior.**
- **Ley 115 de 1994 ó Ley General de Educación.**
- **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.**
  - Decreto 1567 de 1998, por el cual crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
  - Decreto 682 de 2001, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
  - Decreto 415 de 2003, por el cual se actualiza el Plan de Formación y Capacitación de los servidores públicos.
  - Ley 734 de 2002, Código Único Disciplinario.
  - Decreto 1572 de 1998, por el cual se reglamenta la Ley 443 de 1998 y el Decreto 1567 de 1998.
  - Decreto 1050 de 1997, por el cual se dictan disposiciones sobre Comisiones en el Exterior.
  - Decreto 2404 de 1997, por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1050 de 1997.
  - Decreto 2400 de 1968, por el cual se modifican las normas que regulan la Administración del Personal Civil y se dictan otras disposiciones.
  - Decreto 1950 de 1973, por el cual se reglamentan los Decretos 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre Administración del Personal Civil.
  - Sentencia C-372 de 1999, Corte Constitucional.
  - Sentencia C-1163 de 2000, Corte Constitucional.

## 1.2 CONCEPTOS BÁSICOS

### 1.2.1 Educación Formal

Según el artículo 10 de la Ley General de Educación, es la que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hará parte de los programas de bienestar social e incentivos; por lo tanto se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos.

El artículo 4º del Decreto 1567 de 1998, se define la capacitación de la siguiente manera:

**Salud Integral para Todos**

**Nit 890907297-3**

Carrera 18 N° 16 - 05 Concordia, Antioquia.

Teléfono 844 61 61 - 844 77 23 - 844 77 22 Fax 844 66 06

[hospitalconcordia@gmail.com](mailto:hospitalconcordia@gmail.com)

***"Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido en 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. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.***

***Parágrafo. Educación formal. La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a los programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos."***

## **1.2.2 Educación No Formal**

De acuerdo con el artículo 36 de la ley 115, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

## **1.2.3 Educación Informal**

Definida por el artículo 43 de la ley 115, como todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Los procesos de formación y capacitación deben estar orientados a fortalecer las competencias<sup>3</sup> de los servidores públicos, replanteando los enfoques tradicionales. Para que la capacitación cumpla efectivamente sus objetivos debe optar por una metodología que haga énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad de acuerdo con los lineamientos trazados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

---

<sup>3</sup> Las competencias se entienden como las capacidades útiles para el desempeño eficaz en una situación real, que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también y en gran medida, mediante el aprendizaje por la experiencia en situaciones concretas. La competencia se hace evidente cuando el individuo integra y pone en práctica conocimientos, habilidades, valores y actitudes con resultados exitosos.



### 1.3 PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Con el fin de armonizar con el Plan de Formación y Capacitación, que hace parte del Sistema Nacional de Capacitación, es necesario aclarar, para la programación institucional y el manejo presupuestal, que las formas de adquirir aprendizajes mediante los procesos de educación formal, de educación no formal y educación informal hacen parte de procesos diferentes y cobijan distintos servidores públicos, según su forma de vinculación y clase de cargos. El Plan Institucional de Capacitación consiste en el conjunto de lineamientos, estrategias y acciones orientadas a incrementar las competencias laborales de los servidores de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios a través de procesos de formación y capacitación, previamente programados de acuerdo al diagnóstico de necesidades.

Este plan contiene las estrategias esenciales las cuales deben estar directamente ligadas con los sistemas de planeación de la entidad y con el logro de los objetivos y metas previstos en el plan operativo anual, los planes indicativos y de desarrollo administrativo; se formula con una periodicidad mínima de un año; además es necesario que:

• En desarrollo del principio de participación, y para garantizar la expresión de los servidores, se elabore con contribución de la Comisión de Personal, órgano que tiene obligaciones en su vigilancia y ejecución.

- Presente concordancia con las políticas y estrategias trazadas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Para ello la E.S.E. Hospital San Juan de Dios dentro de su programación debe incluir programas de inducción y reinducción para facilitar y fortalecer la integración del empleado en la cultura organizacional, para desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y para suministrar la información necesaria para cumplir correctamente sus funciones. Estos programas se organizan teniendo en cuenta las áreas funcionales, misional o técnica y de gestión de la entidad.

#### 1.3.1 Población objetivo de la capacitación

Los empleados de carrera, de libre nombramiento y remoción y de período tienen derecho a recibir cualquier tipo de programa de capacitación. Los empleados con nombramiento provisional sólo se benefician de los programas de inducción y adiestramiento en el puesto de trabajo.

Armonizando las políticas generales y las necesidades particulares de institucionales debe recordarse que existe un Sistema de Estímulos, que se expresa en programas de Bienestar Social e Incentivos. A estos programas tienen derecho todos los empleados de la entidad y sus familias; sin embargo, teniendo en cuenta el análisis que hace la

**Salud Integral para Todos**

**Nit 890907297-3**

Carrera 18 N° 16 - 05 Concordia, Antioquia.

Teléfono 844 61 61 - 844 77 23 - 844 77 22 Fax 844 66 06

[hospitalconcordia@gmail.com](mailto:hospitalconcordia@gmail.com)

Corte Constitucional en la citada Sentencia C-1163 de 2000; tienen prelación los empleados de carrera y a los empleados provisionales se les prepara adecuadamente para el desempeño de sus funciones y se le brindan las garantías necesarias para su ejercicio en condiciones de igualdad y dignidad, a través de los respectivos cursos de inducción y entrenamiento.

Dentro de los planes de incentivos no pecuniarios se encuentran las comisiones de estudio, becas para educación formal y participación en proyectos especiales. A través de estos planes, pueden incluirse empleados de carrera así como de libre nombramiento y remoción, con desempeño en niveles de excelencia.

### **1.3.2 Pasos para la elaboración del Plan Institucional de Formación y Capacitación:**

#### **1.3.2.1 Diagnóstico de necesidades**

En esta fase se identificaron las áreas, los temas, el rol ocupacional de los servidores y/o cargos con necesidades, así como los requerimientos de capacitación. En el momento presente se retoma parte del Plan de Capacitaciones que se tenía formulado para la vigencia 2020 el cual no se alcanzó a ejecutar debido a las dificultades de aislamiento y restricciones sanitarias que se presentaron a raíz de la pandemia COVID-19. Dicho Plan contenía necesidades de formación que aún para la fecha continúan vigentes de acuerdo al concepto de los jefes de área que los consideran pertinentes de ser abordados.

#### **1.3.2.2 Programación**

Con la información anterior se definieron las acciones de capacitación alrededor de propuestas para el mejoramiento de la capacidad organizacional y se estableció un cronograma para su desarrollo.

#### **1.3.2.3 Desarrollo del programa**

Como aspectos centrales de esta fase se destacan:

- La ejecución de acciones específicas
- El seguimiento o acompañamiento a la ejecución de las acciones, orientado a introducir los ajustes requeridos.
- El control o verificación por parte de agentes externos al proceso tales como: La comisión de personal y la instancia de control interno.
- La evaluación o revisión final para establecer los resultados, el efecto y el impacto de las acciones de capacitación.



#### **1.3.2.4 Elaboración y presentación de informes de gestión en materia de capacitación**

La E.S.E. Hospital San Juan de Dios está en la obligación de preparar y rendir informe de la gestión de la capacitación tanto a sus instancias internas como al DAFP cuando estas lo soliciten. Tales informes se constituyen en instrumentos que entregan información relevante para conocer de los avances en materia de capacitación dentro de la administración pública y para reorientar futuros planes y programas.

#### **1.3.3 Recursos para el desarrollo de las actividades de capacitación**

No existe una disposición legal que establezca cuál es el porcentaje del presupuesto que debe destinarse al programa de capacitación. Las erogaciones que tengan por objeto atender las necesidades de capacitación, bienestar social y estímulos que autoricen las normas legales vigentes, se imputarán al rubro presupuestal de gastos generales.

De tal manera que el rubro presupuestal destinado para la capacitación debe ser determinado por el plan de capacitación, de acuerdo a sus posibilidades y debe cubrir el cumplimiento y ejecución del mismo y los elementos necesarios para llevarlo a cabo.

El parágrafo del artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 establece que los programas dirigidos a apoyar a los empleados en educación formal hacen parte de los programas de bienestar social y presupuestalmente el dinero para desarrollarlos va con cargo al rubro de bienestar social.

Sobre el otorgamiento de auxilios educativos, para educación superior, debe tenerse en cuenta la Ley 30 de 1992, en su artículo 114 y su parágrafo: "*Los recursos fiscales de la Nación, destinados a becas, o a créditos educativos universitarios en Colombia, deberán ser girados exclusivamente al Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior (Icetex) y a él corresponde su administración.*"

*Esta entidad adjudica los créditos y las becas teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes parámetros:*

- a) *Excelencia académica.*
- b) *Escasez de recursos económicos del estudiante.*

*Los recursos, que por cualquier concepto, reciban las distintas entidades del Estado, para ser utilizados como becas, subsidios o créditos educativos, deben ser trasladados al ICETEX, para que éste los adjudique de conformidad a los criterios anteriores."*

Dentro de los recursos para la formación y capacitación, se deben tener en cuenta la Red de Apoyo a la Formación y a la Capacitación, las escuelas de capacitación del sector oficial, los recursos propios humanos y logísticos de cada entidad y el desarrollo de labores de autocapacitación por parte de cada servidor público.

**Salud Integral para Todos**

**Nit 890907297-3**

Carrera 18 N° 16 - 05 Concordia, Antioquia.

Teléfono 844 61 61 - 844 77 23 - 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

## **2.1 FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

Para que el Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Concordia guarde unidad conceptual y metodológica con los lineamientos generales y las prioridades definidas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, respetando las condiciones especiales de la entidad, es necesario integrar las políticas generales de la institución, comprometer a los distintos niveles jerárquicos de la entidad, consultar las necesidades de capacitación tanto institucionales como personales, contemplar los diversos recursos de que se dispone e incluir adecuados mecanismos de seguimiento y evaluación.

### **2.1.1 Definición de políticas y compromiso de la alta dirección**

La alta dirección de la entidad debe asumir compromiso real con éste proceso y apoyar, a través de una toma de decisiones coherente con su política, la programación y ejecución del programa anual de capacitación.

Con la asesoría y apoyo del responsable de la gestión de talento humano, debe definir su política para el área de capacitación siguiendo las líneas del Plan Nacional de Formación y Capacitación, los parámetros definidos en el Decreto 1567 de 1998 y los lineamientos dados en el Plan Institucional de Capacitación.

### **2.1.2 Conformación del equipo de trabajo**

La alta dirección conformará un equipo de trabajo integrado al menos por la Comisión de Personal y la Oficina de Control Interno. Este equipo de trabajo tiene como propósito general orientar, asesorar y participar activamente en el diseño y desarrollo del proceso de capacitación. Es necesaria la permanencia de sus integrantes durante el período correspondiente a la programación en cuestión.

### **2.1.3 Socialización del Plan Institucional de Capacitación**

Durante esta fase, los servidores públicos de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios deben estudiar y analizar los lineamientos de política contenidos en el Plan Institucional de Capacitación.

## **2.2 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.**

### **2.2.1 Pasos o etapas del diagnóstico:**

En esta fase, que es crucial para el proceso, se analizaron las estrategias, metas y actividades que fueron incluidas dentro del Plan de Desarrollo para solucionar las falencias relativas a la formación y capacitación de los empleados de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios; además se tomó como base los resultados de las encuestas



aplicadas en la vigencia 2019 en la que cada uno de los servidores públicos para identificar las necesidades puntuales y así poder determinar exitosamente las alternativas a seguir, los programas y las actividades necesarias para superar la situación encontrada. Se recogieron las necesidades de capacitación originadas desde el plan Operativo Anual 2021 e integración con el Plan de implementación del MIPG. Cabe resaltar que el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2020 sólo alcanzó a ejecutarse en un 20,5% debido a las condiciones de aislamiento y confinamiento generadas a raíz de la pandemia de COVID-19. Por lo que se consideró pertinente dar continuidad a dicho Plan que contenía necesidades de capacitación que aún continúan vigentes.

Un buen diagnóstico permite ofrecer perspectivas que facilitarán la toma de decisiones en búsqueda del éxito deseado de la entidad. La capacitación tiene que ser una solución efectiva en términos de costo - beneficio.

### 2.2.1.1 Planeación

Siempre se debe hacer la pregunta: "¿Vale la pena satisfacer esta necesidad? Es preciso determinar los beneficios que reporten para la institución invertir un esfuerzo y dinero para capacitar a sus empleados. De ahí que sea muy importante establecer prioridades para solucionar necesidades de capacitación.

La identificación de prioridades de capacitación depende de quien tenga la decisión de elegir las; los empleados pensarán por ejemplo, que se debe capacitar a los jefes y estos podrían señalar como prioritario la capacitación de aquellos empleados de niveles jerárquicos inferiores.

Para ello se elaboró un plan para realizar la investigación o detección de necesidades de capacitación y formación. Para ello se contó con la participación de directivos y del equipo de trabajo.

Para desarrollar esta etapa se plantearon las siguientes preguntas:

- ¿Qué se quiere hacer?
- ¿Al servicio de quién se va a hacer?
- ¿Desde qué perspectiva- se va a hacer? (marco teórico)
- ¿En qué contexto se va a hacer? (ubicación histórica y cultural)
- ¿Por qué se quiere hacer?
- ¿Para qué se quiere hacer? (objetivos y propósitos)
- ¿Dónde se quiere hacer?
- ¿Cuánto se quiere hacer? (metas)
- ¿Cómo se va a hacer? (metodología)
- ¿Cuándo se va a hacer? (cronograma)
- ¿A quiénes va dirigido?
- ¿Quiénes lo van a hacer?

**Salud Integral para Todos**

**Nit 890907297-3**

Carrera 18 N° 16 - 05 Concordia, Antioquia.

Teléfono 844 61 61 - 844 77 23 - 844 77 22 Fax 844 66 06

[hospitalconcordia@gmail.com](mailto:hospitalconcordia@gmail.com)

- ¿Qué instrumentos se van a usar o consultar?: cuestionarios, entrevistas, observación directa, informes de control interno, de la oficina de planeación, documentos: plan de desarrollo administrativo, resultados de la evaluación del desempeño, observaciones de la comisión de personal, etc.
- ¿Con qué se va a hacer? (Recursos físicos, financieros)

### **2.2.1.2 Identificación de necesidades**

Esta etapa del proceso tuvo como propósito descubrir los problemas y necesidades teniendo en cuenta la misión y visión institucional, las necesidades e intereses de los funcionarios, el Plan Operativo de la entidad, El Plan de Desarrollo y el Plan Nacional de Formación y Capacitación. Con ello se obtuvo un panorama general que permitió analizar factores externos e internos de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios.

a. El nivel personal hace referencia a las necesidades específicas de la entidad, de las áreas, de las unidades funcionales y particulares de cada uno de los individuos.

b. El nivel institucional se refiere a las políticas, intereses organizacionales y responsabilidades propias de la entidad, que en razón de su misión y visión le corresponde desarrollar, por ejemplo: La E.S.E. Hospital San Juan de Dios está dispuesta a capacitar a sus empleados en las políticas de salud, en este sentido buscará los mecanismos para hacer circular información y generar habilidades para responder a sus planes de operación o desarrollo.

c. El nivel global corresponde a las exigencias o demandas de la ciudadanía según, sus derechos como clientes, como socios del Estado.<sup>4</sup>

### **2.2.1.3 Organización y análisis de la información**

La información obtenida en la etapa de diagnóstico fue tabulada u organizada para facilitar su interpretación por quienes esten interesados en el tema. Los elementos allí señalados son claves para lograr la definición de políticas y compromisos posteriores por parte de la Alta Dirección.

## **3. TEMAS PROPUESTOS PARA LA CAPACITACIÓN**

### **3.1. ESTADO GERENCIAL**

---

<sup>4</sup> Hoy se reconoce un papel mucho más activo de la ciudadanía como determinante de las actuaciones de las entidades del Estado. La CP en su artículo 270 establece la necesidad de fortalecer procesos de participación social en la Gestión Pública, por ejemplo, ¿cómo abrir la gestión pública al ciudadano o qué hacer para que la entidad incorpore las facilidades impulsadas por el gobierno nacional con el objeto de hacer factible el "Gobierno en Línea"?



Fortalecer el Estado Gerencial implica que los servidores con responsabilidad del diseño, dirección y evaluación de procesos desarrollen habilidades, conocimientos, y actitudes tendientes a optimizar el uso de los recursos, a definir áreas estratégicas, a generar resultados eficientes y a introducir prácticas gerenciales modernas dirigidas a una mejor prestación de servicios.

### **3.1.1 Ejes temáticos**

#### **3.1.1.1 La Constitución y el servidor público**

**3.1.1.1.1 Justificación:** El conocimiento de la Constitución Política de Colombia por parte del servidor público es fundamental dentro de su cultura ciudadana, así como para hacer viable el Estado moderno.

#### **3.1.1.1.2 Objetivos de aprendizaje:**

Dar a conocer la estructura y organización del Estado Colombiano, sus características y fines esenciales.

**3.1.1.1.3 Temas específicos:** Qué es el Estado. Qué es la Constitución Política. Un acercamiento a su filosofía, condensada en el preámbulo. Principios fundamentales, enfatizando en los fines esenciales del Estado. La función pública: análisis y comentarios a todo el título V de la Constitución. Visión general sobre: La Rama Legislativa. Rama Ejecutiva. Rama Judicial. Órganos de control. Organización electoral. Plan Nacional de Desarrollo y Políticas Gubernamentales.

#### **3.1.1.2 Gerencia y Gestión Pública**

**3.1.1.2.1 Justificación:** Surge como respuesta a los retos de la administración pública, donde se requiere visión gerencial y de gestión que oriente la aplicación de los recursos hacia una mayor productividad.

**3.1.1.2.2 Objetivos de aprendizaje:** Desarrollar conocimientos y capacidades para resolver demandas de la sociedad a través de decisiones y acciones, buscando la mayor eficiencia y eficacia de los recursos públicos.

**3.1.1.2.1.3 Temas específicos:** Planeación y proyectos, gestión de organizaciones públicas, gestión integral y mejoramiento de procesos, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, gerencia estratégica, contratación administrativa; actualización normativa, sistema judicial, sistemas de información gerencial, gestión de la calidad, estrategias de conectividad, telecomunicaciones, nuevas prácticas gerenciales.

#### **3.1.1.3 Gerencia del Talento Humano**

**Salud Integral para Todos**

**Nit 890907297-3**

Carrera 18 N° 16 - 05 Concordia, Antioquia.

Teléfono 844 61 61 - 844 77 23 - 844 77 22 Fax 844 66 06

[hospitalconcordia@gmail.com](mailto:hospitalconcordia@gmail.com)

**3.1.1.3.1 Justificación:** Las organizaciones necesitan dirigentes, líderes y gestores capaces de impulsar procesos de desarrollo del talento humano, en función del fortalecimiento institucional y personal.

**3.1.1.3.2 Objetivos de aprendizaje:** Proporcionar herramientas efectivas y elementos de juicio para que los responsables de la gestión, administren en forma eficiente y eficaz los diferentes procesos de desarrollo de personal.

**3.1.1.3.3 Temas específicos:** Procesos meritocráticos, carrera administrativa, administración de personal, régimen jurídico del servidor público, servicio al cliente, evaluación del desempeño, incentivos, clima organizacional, liderazgo, readaptación laboral, plan de protección social.

#### **3.1.1.4 Gerencia y Gestión Financiera**

**3.1.1.4.1 Justificación:** Todas las entidades públicas deben hacer esfuerzos para obtener los recursos financieros suficientes para su funcionamiento, determinando los montos a recaudar, provenientes de diversas fuentes, hacer uso y aplicación racional y eficiente de los mismos y apuntar al cumplimiento de los objetivos misionales de la Institución.

**3.1.1.4.2 Objetivos de aprendizaje:** Conocer en qué consiste la hacienda pública o las finanzas públicas, reconocer modelos de diagnóstico financiero y contable, realizar pronósticos y en general propender por la optimización de los recursos públicos.

**3.1.1.4.3 Temas específicos:** Contabilidad pública, auditoría gubernamental, política fiscal, finanzas públicas, economía pública, defensa judicial de la Nación y prevención del daño antijurídico, liquidación de sentencias, gerencia de recursos físicos

#### **3.1.1.5 Procesos Administrativos**

**3.1.1.5.1 Justificación:** En la mayoría de las organizaciones públicas no se cumplen oportunamente los propósitos ni se desarrollan las labores cotidianas con la celeridad requerida, por la complejidad de los procedimientos que hay que surtir, por desconocimiento de las normas o por la excesiva rigidez de las mismas. Desde esta perspectiva, se hace necesario encaminar esfuerzos de formación y capacitación que permitan agilizar los procesos y con ello coadyuvar al cumplimiento de las funciones misionales de las entidades públicas.

**3.1.1.5.2 Objetivos de aprendizaje:** Orientar el manejo eficiente de los bienes de la entidad, con miras a buscar la prestación adecuada de los servicios que requiere la población y que están bajo la responsabilidad de los funcionarios.



**3.1.1.5.3 Temas específicos:** Administración de bienes muebles e inmuebles del Estado, administración de inventarios, evaluación de riesgos y seguros, administración documental y archivística, sistema de compras y contratación, control de gestión.

**3.1.1.6 Control Interno:** Control interno de la gestión pública.

**3.1.1.6.1 Justificación:** La importancia de enfatizar en la comprensión y práctica del Control de Gestión en el sector público, radica en la permanente necesidad de evaluar los resultados frente a los planes y los recursos aplicados. En este sentido, se requiere que en las instancias administrativas se conforme una cultura del control, se revisen en forma constante sus procesos y, en general, se establezcan funciones de acompañamiento, seguimiento y asesoría.

**3.1.1.6.2 Objetivos de aprendizaje:** Estimular y orientar la apreciación crítica y analítica de los planes, programas o proyectos de las entidades, mediante el reconocimiento de desviaciones, identificación de alternativas de acción, mantenimiento de registros históricos y sistemas de seguimiento, a través de indicadores y demás instrumentos que posibiliten una visión evolutiva de los resultados y permita el mejoramiento continuo.

**3.1.1.6.3 Temas específicos:** Control interno, auditoría, interventoría, indicadores de gestión, rendición de cuentas.

## 3.2. ESTADO PARTICIPATIVO

**3.2.3 Temas:** El Estado Participativo debe contar con funcionarios que comprendan el significado de la participación ciudadana y estén abiertos a que el ciudadano incorpore sus intereses y decisiones en los procesos de la gestión pública, a que el ciudadano conozca los distintos mecanismos para hacerla viable, lo cual hace igualmente necesario que esté preparado para que su participación sea efectiva, conozca los mecanismos a los cuales puede acudir y asuma su responsabilidad frente a las decisiones y acciones de la administración que lo afectan.

### 3.2.1 Ejes temáticos

**3.2.1.1 Participación y Desarrollo Comunitario:** Participación y desarrollo comunitario.

**3.2.1.2 Justificación:** La democratización del Estado, mediante el fortalecimiento de la participación ciudadana en la formulación de planes, programas y proyectos, permite el acercamiento a las verdaderas necesidades y prioridades de la ciudadanía; así mismo, el ejercicio del control social a la gestión de las entidades públicas coadyuva a la transparencia en la ejecución de lo planeado.

**3.2.1.3 Objetivos de aprendizaje:** Desarrollar elementos cognitivos y pragmáticos sobre los mecanismos, instrumentos y recursos de participación y del Control Social y

## **Salud Integral para Todos**

Nit 890907297-3

Carrera 18 N° 16 - 05 Concordia, Antioquia.

Teléfono 844 61 61 - 844 77 23 - 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

**evaluar el desarrollo y el impacto de las Veedurías Ciudadanas y los Comités de Desarrollo y Control Social desde su creación para la apropiación de este como instrumento generador de una conciencia colectiva de construcción social.**

**3.2.1.4 Temas específicos:** Mecanismos de participación, participación ciudadana, planeación y presupuesto participativo, control social a la gestión pública, fortalecimiento de la organización comunitaria, voto programático, gestión y control de los servicios públicos domiciliarios.

### **3.2.2 Ética y Moral Públicas**

**3.2.2.1 Justificación:** Cuando se debate la ética pública, se piensa inmediatamente en la corrupción en el gobierno, en el clientelismo, el amiguismo, en la compra de votos, en comportamientos proclives a los fraudes o favoritismos, en la manipulación de los medios de comunicación, entre otros; pero existe un tema mucho más profundo a debatir que afecta la salud pública moral que la condiciona, es la necesidad de una conciencia colectiva de país y de principios que guíen éticamente hacia una igualdad real y fundamental de los seres humanos.

**3.2.2.2 Objetivos de aprendizaje:** Establecer referentes conceptuales acerca de la Ética Pública mediante el análisis de la situación actual mundial y nacional, que permita tomar una posición crítica y constructiva sobre el tema, con el fin de contribuir en la transformación social.

**3.2.2.3 Temas específicos:** Anticorrupción, cultura del servidor público, responsabilidad del servidor público, ética de lo público, pactos por transparencia.

### **3.2.3 Derechos Humanos**

**3.2.3.1 Justificación:** Colombia ha sido uno de los países con mayores índices de conflictividad durante los últimos cincuenta años, dificultando el ejercicio de los derechos y libertades inherentes al ser humano, lo cual sitúa a los ciudadanos en condiciones de mayor riesgo y vulnerabilidad.

**3.2.3.2 Objetivos de aprendizaje:** Presentar y sensibilizar frente al tema de los derechos humanos, las causas más comunes de su vulnerabilidad y las estrategias que como ciudadanos y servidores públicos se deben aplicar para su consolidación y efectividad.

**3.2.3.3 Temas específicos:** Cultura de derechos humanos, los deberes y derechos ciudadanos, convivencia pacífica, tolerancia y género, estrategias para la resolución de conflictos, derecho internacional humanitario, gobernabilidad, cruz roja internacional, misión médica.

### **3.2.4 Cultura del servicio al ciudadano**



**3.2.4.1 Justificación:** Se entiende por cultura del servicio público el conjunto de valores, conocimientos, actitudes y comportamientos que deben desarrollar progresivamente los servidores públicos para hacer realidad una nueva manera de atender los requerimientos de los ciudadanos. La cultura del servicio público debe ser un complemento de la cultura de la participación ciudadana.

**3.2.4.2 Objetivos de aprendizaje:** Se espera que al fortalecer la cultura del servicio público y la cultura de la participación ciudadana desde la administración pública, se contribuya significativamente a afianzar la democracia participativa. Reforzar la simpatía del servidor hacia el ciudadano, entendida dicha simpatía en su sentido etimológico es decir "capacidad de sentir con el ciudadano, de identificarse con él"; de reconocerlo como al verdadero dueño de lo público, como sujeto de derechos.

**3.2.4.3 Temas específicos:** Ética cívica, el servicio como condición de legitimidad de la administración pública, la tolerancia, participación, pluralismo, negociación y manejo constructivo de los conflictos, humanización en la prestación de servicios de salud, ética de máximos (modelos diferentes de felicidad que se invita a compartir) y ética de mínimos (valores fundamentales que se exigen por razones de justicia y crecimiento humano).

### 3.3 SALUD

Por la importancia y especialización del tema de salud la capacitación en esta área del concimiento corresponde a entidades y profesionales debidamente reconocidos por las entidades del ramo. A continuación se hace una pequeña descripción de algunos temas específicos en los cuales puede intervenir la E.S.E. Hospital San Juan de Dios en materia de capacitación.

#### 3.3.1 Ejes Temáticos

##### 3.3.1.1 Bioseguridad

**3.3.1.1.1 Justificación:** Es necesario que las entidades prestadoras de servicios de salud garanticen las condiciones de aseo y mantenimiento de sus instalaciones, tema que se torna de mayor importancia en media de la actual pandemia de COVID-19.

**3.3.1.1.2 Objetivos de aprendizaje:** Aumentar la calidad en la prestación del servicio y así evitar la contaminación y propagación de microorganismos.

**3.3.1.1.3 Temas específicos:** Limpieza, desinfección y esterilización, uso de elementos de seguridad y protección personal.

##### 3.3.1.2 Manejo Integral de Residuos Sólidos

**Salud Integral para Todos**

**Nit 890907297-3**

Carrera 18 N° 16 - 05 Concordia, Antioquia.

Teléfono 844 61 61 - 844 77 23 - 844 77 22 Fax 844 66 06

[hospitalconcordia@gmail.com](mailto:hospitalconcordia@gmail.com)

**3.3.1.2.1 Justificación:** La falta de conciencia de las relaciones Hombre-Medio Ambiente y los crecientes índices de contaminación ambiental han ocasionado el deterioro de los recursos naturales. Por ello es necesario que en todos los niveles de actividades se conozca como opera ésta relación y la dimensión que esta comporta.

**3.3.1.2.2 Objetivos de aprendizaje:** Comprender la importancia del medio ambiente en la vida del ser humano, a través del reconocimiento de las normas ambientales y de los mecanismos de control desarrollados para prevenir y mitigar acciones contaminantes.

**3.3.1.2.3 Temas específicos:** Políticas Públicas de Ambiente. Educación Ambiental. Preservación del Medio Ambiente. Limpieza y desinfección hospitalaria y normas de bioseguridad y manejo de COVID-19. Sostenibilidad ambiental. Gestión integral de residuos sólidos hospitalarios y similares.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Constitución Política.
- Corte Constitucional, Sentencia C-372 de Mayo 26 de 1999.
- Corte Constitucional, Sentencia C-1163/02.
- Decreto 682 de 2001, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Decreto 1567 de 1998, por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1572 de 1998, por el cual se reglamenta la Ley 443 de 1998 y el Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 1050 de 1997, por el cual se dictan disposiciones sobre Comisiones en el Exterior.
- Decreto 2404 de 1997, por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1050 de 1997.
- Decreto 1950 de 1973, por el cual se reglamentan los Decretos Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre Administración del Personal Civil.
- Decreto 2400 de 1968, por el cual se modifican las normas que regulan la Administración del Personal Civil y se dictan otras Disposiciones.
- Departamento Administrativo de la Función Pública – ESAP - Plan Nacional de Formación y Capacitación, Imprenta Nacional de Colombia. Abril de 2001.



- Departamento Administrativo de la Función Pública-Oficina Jurídica, concepto Marco de Capacitación, 2001.
- Departamento Nacional de Planeación. Manual metodológico para la presentación de proyectos. Bogotá: El departamento, 1996.
- Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). Capacitación de Capacitadores: Diagnósticos de Necesidades de Capacitación. Colección Cuadernos ESAP No. 42. Ed. Príncipe; Santa Fe de Bogotá, 1996.
- HERNÁNDEZ PABON, Hilda.; CAMELO SÁNCHEZ, Jorge M. Guía para la prestación de asesorías a las entidades en materia de bienestar social laboral. Documento interno de trabajo. Santafé de Bogotá D.C., marzo de 1993. D.A.F.P.
- Ley 734 de febrero 05 de 2002. Código Único Disciplinario.
- Ley 443 de 1998. Por la cual se expiden normas sobre Carrera Administrativa y se dictan otras disposiciones.
- Ley 489 de 1998. Estatuto Básico de Organización y Funcionamiento de la Administración Pública. La Reorganización del Estado: Un Instrumento para Construir la Paz.
- Ley 30 de 1992, por la cual se Organiza el Servicio Público de la Educación Superior.
- Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación.
- Ministerio del Interior, Departamento Administrativo de la Función Pública, Escuela Superior de Administración Pública y otros. Plan Nacional de Formación para el Control Social a la Gestión Pública. Una Propuesta para Renovar los Vínculos Estado Sociedad.
- PANQUEVA T. Javier. OJEDA A. M. y TORRES M. M.S. Guía de Capacitación para funcionarios públicos. Bogotá: Departamento Administrativo de la Función Pública. 1994.
- PULIDO Noemí L. El proceso de identificación de las necesidades prioritarias de capacitación gerencial en el sector público. En: Debate -Estado, Administración Pública y Sociedad-. N° 5. CLAD. Caracas: 1999.
- SCHULTZ D.P. Psicología industrial. 3ª Ed. Bogotá: McGrawHill. 1991.

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
**HOSPITAL**  
SAN JUAN DE DIOS  
GERENTE

**Salud Integral para Todos**

**Nit 890907297-3**

Carrera 18 N° 16 - 05 Concordia, Antioquia.

Teléfono 844 61 61 - 844 77 23 - 844 77 22 Fax 844 66 06

[hospitalconcordia@gmail.com](mailto:hospitalconcordia@gmail.com)