

# **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

**E.S.E SANTA BÁRBARA**

**CLAUDIA NAYIBE CACERES BAEZ  
GERENTE**

**VIGENCIA FISCAL 2022**

Carrera 3 # 4-98 Cel: 314-3341399 314-3340186  
Email: [e.s.esantabarbara@hotmail.com](mailto:e.s.esantabarbara@hotmail.com) Municipio de Santa Bárbara - Santander

*Compromiso total con su Salud*

---

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVOS.....	4
1.1 Objetivo General.....	4
1.2. Objetivos Específicos .....	4
2. MARCO NORMATIVO .....	4
3. DEFINICIONES.....	5
4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	7
4.1 Diagnostico de necesidades .....	9
4.2 Cronograma .....	9
4.3 Evaluación y seguimiento.....	11
4.4 Socialización.....	12

---

## INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento al Decreto 1083 de 2015, el cual establece que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, la E.S.E. Santa Bárbara se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios, programas que contiene el PIC 2022.

Con el fin de priorizar las necesidades en los temas de capacitación para el año 2022, se identificó que se debe analizar los siguientes insumos:

- ❖ Las capacitaciones y formaciones exigidas según norma de habilitación.
- ❖ Las surgidas a través de los diferentes comités
- ❖ Y las identificadas a través de la aplicación del plan de capacitaciones anterior y su evaluación.

Finalmente, el PIC 2022 incluye los programas de inducción y reinducción, en concordancia la normatividad vigente, previendo actividades tales como: actualización normativa, curso virtual relacionado con estos programas.

## 1. OBJETIVOS

### 1.1 Objetivo General.

Promover el desarrollo integral de los servidores por medio del fortalecimiento de conocimientos, habilidades de formación y capacitación, contribuyendo así al mejoramiento institucional

### 1.2. Objetivos Específicos.

- ❖ Capacitar a los servidores públicos de la E.S.E. Santa Bárbara en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo.
- ❖ Implementar el PIC articulado con las necesidades detectadas.
- ❖ Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores públicos
- ❖ Integrar a los servidores que se vinculen a la E.S.E. Santa Bárbara, a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizándolos con el servicio público e instruyéndolos acerca de la misión, visión y objetivos de la entidad por medio del programa de Inducción Institucional.
- ❖ Reorientar a los servidores en los cambios producidos en la E.S.E. Santa Bárbara, en el área donde laboran, en su puesto de trabajo y al proceso donde pertenecen, por medio del programa de Reinducción Institucional.

## 2. MARCO NORMATIVO

### Constitución Política de Colombia de 1991.

- **Ley 115 de 1994**, por la cual se expide la Ley General de Educación.

Carrera 3 # 4-98 Cel: 314-3341399 314-3340186  
Email: [e.s.esantabarbara@hotmail.com](mailto:e.s.esantabarbara@hotmail.com) Municipio de Santa Bárbara - Santander

*Compromiso total con su Salud*



Nit: 804.008.273-7

---

- **Decreto Ley 1567 de 1998**, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Decreto 2539 de 2005**, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
- **Decreto 1011 de 2006**. Por medio del cual se definen los componentes del Sistema Obligatorio de Garantía para la calidad en Salud.
- **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 4665 de 2007**, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- **Ley 909 de 2005**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1227 de 2005**, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
- **Ley 1438 de 2011**. Por medio de la cual se modifica parcialmente ley 1122 de 2007 y se dan otras disposiciones del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

### 3. DEFINICIONES

**Competencia.** Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y

Carrera 3 # 4-98 Cel: 314-3341399 314-3340186  
Email: [e.s.esantabarbara@hotmail.com](mailto:e.s.esantabarbara@hotmail.com) Municipio de Santa Bárbara - Santander

*Compromiso total con su Salud*



Nit: 804.008.273-7

---

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 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

**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. (Ley 1567 de 1998- Art.4).

**Formación:** Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

**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 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

Carrera 3 # 4-98 Cel: 314-3341399 314-3340186

Email: [e.s.esantabarbara@hotmail.com](mailto:e.s.esantabarbara@hotmail.com) Municipio de Santa Bárbara - Santander

*Compromiso total con su Salud*



Nit: 804.008.273-7

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.

**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 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, esta "se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con Sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos"

**Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, tal como se establece en el Decreto 2888 de 2007.

#### 4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

**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.

Carrera 3 # 4-98 Cel: 314-3341399 314-3340186

Email: [e.s.esantabarbara@hotmail.com](mailto:e.s.esantabarbara@hotmail.com) Municipio de Santa Bárbara - Santander

*Compromiso total con su Salud*



Nit: 804.008.273-7

**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.

El PIC 2022 se formuló con base en la normatividad vigente. Para su formulación y aprobación se desarrollan así:

### **Plan de Capacitación**

- Presentación de la información consolidada al Comité de Bienestar social
- Aprobación del Plan Institucional de Capacitación.
- Ejecución del PIC 2022.

Carrera 3 # 4-98 Cel: 314-3341399 314-3340186  
Email: [e.s.esantabarbara@hotmail.com](mailto:e.s.esantabarbara@hotmail.com) Municipio de Santa Bárbara - Santander

*Compromiso total con su Salud*



#### 4.1 Diagnostico de necesidades.

El diagnóstico de las necesidades de capacitación permite a la entidad orientar la estructuración y desarrollo del plan para el fortalecimiento de conocimiento, habilidades o actitudes de los funcionarios a fin de contribuir con el logro de los objetivos de la E.S.E. Santa Bárbara. La recolección de información se realiza en el mes de diciembre de la vigencia anterior mediante la evaluación y posterior análisis donde se identificaron las necesidades reales de capacitación.

#### 4.2 Cronograma.

TEMA	FECHA/MES	No.	RESPONSABLE	INDICADOR
Limpieza y desinfección de las diversas áreas de la ESE a persona encargada de servicios generales.	Enero	1	Leydi Méndez Caballero.	No. Capacitaciones realizadas.
Correcto descarte de residuos sólidos hospitalarios.	Enero	1	Ing. Ambiental Yury Jaimes	No. Capacitaciones realizadas.
Practica de lavado de manos.	Febrero	1	Leydi Méndez Caballero.	No. Capacitaciones realizadas.
Adecuado uso y descarte de implementos de bioseguridad.	Marzo	1	Medico SSO	No. Capacitaciones realizadas



Nit: 804.008.273-7

¿Qué hacer en caso de un evento adverso en el área de trabajo?	Abril	1	Auxiliar de Enfermería.	No. Capacitaciones realizadas.
Toma de signos vitales.	Mayo	1	Auxiliar de Enfermería.	No. Capacitaciones realizadas.
Inyectología	Junio	1	Auxiliar de Enfermería.	No. Capacitaciones realizadas.
Socialización de canalización	Julio	1	Auxiliar de Enfermería.	No. Capacitaciones realizadas.
Conceptos y conductas de bioseguridad al personal de la ese centro de salud.	Agosto	1	Líder Seguridad y salud en el trabajo.	No. Capacitaciones realizadas.
¿Qué hacer en caso de un incendio?	Septiembre	1	Líder Seguridad y salud en el trabajo.	No. Capacitaciones realizadas.
Socialización del PGIRS con	Octubre	1	Coordinador comité sanitario y	No. Capacitaciones

Carrera 3 # 4-98 Cel: 314-3341399 314-3340186  
 Email: [e.s.esantabarbara@hotmail.com](mailto:e.s.esantabarbara@hotmail.com) Municipio de Santa Bárbara - Santander

*Compromiso total con su Salud*



Nit: 804.008.273-7

todo el personal de la ESE.			ambiental para la gestión integral de residuos hospitalarios de la ESE Centro de salud Santa Bárbara.	realizadas.
Manejo y control de plagas en una entidad de salud.	Noviembre	1	Técnico de saneamiento del Municipio de Santa Bárbara.	No. Capacitaciones realizadas.
¿Qué hacer en caso de un evento adverso en el área de trabajo?	Diciembre	1	Esperanza Guerrero	No. Capacitaciones realizadas.
Lavado de manos.	Diciembre	1	Líder Seguridad y salud en el trabajo.	No. Capacitaciones realizadas.

#### 4.3 Evaluación y seguimiento.

Los indicadores desarrollados para la medición del PIC son los siguientes:

- ❖ Participación de los servidores

#### 4.4 Porcentaje del cumplimiento del PIC.

#### 4.5 Socialización.

El presente plan será socializado a todos los funcionarios de la E.S.E. Santa Bárbara, a través de la cartelera informativa.

Carrera 3 # 4-98 Cel: 314-3341399 314-3340186  
 Email: [e.s.esantabarbara@hotmail.com](mailto:e.s.esantabarbara@hotmail.com) Municipio de Santa Bárbara - Santander

*Compromiso total con su Salud*