



**Guachavés**  
CENTRO DE SALUD E.S.E.

Nit: 900129891-6

# **PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION**

**CENTRO DE SALUD GUACHAVES E. S.E**

**GESTION DOCUMENTAL**

**ENERO DE 2024**



## TABLA DE CONTENIDO

### **1. RESOLUCION No. 038 (15 DE ENERO DE 2024)**

### **2. PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION**

2.1 INTRODUCCION

2.2 PRESENTACION

### **3. PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION VIGENCIA 2024**

3.1 Objetivo General

3.2 Objetivos específicos

3.3 Alcance

3.4 Marco normativo legal

### **4. PROPUESTA INSTITUCIONAL**

4.1 Concertación temática de componentes para fortalecimiento institucional de los funcionarios

4.2 Estrategia operativa

4.3 Procedimiento de capacitaciones



**RESOLUCIÓN No 038**  
**(15 ENERO DE 2024)**

**POR MEDIO DEL CUAL SE EXPIDE EL MANUAL DE FORMACIÓN- CAPACITACIÓN Y SE APRUEBA EL PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2024 PARA LOS TRABAJADORES DE LA E.S.E. CENTRO DE SALUD GUACHAVES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.**

El Gerente de Centro de Salud Guachaves E.S.E, en uso de sus atribuciones Constitucionales y legales acorde con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998, y

**CONSIDERANDO**

Que el contenido del artículo 53 de la Constitución Política establece entre los derechos de los trabajadores la capacitación y el adiestramiento.

Que el contenido del artículo 54 de nuestra Carta Política dispone: "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran."

Que el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, fija los objetivos de la capacitación y en el párrafo del mismo artículo se dispone que "las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley."

Que el Plan de Capacitación de cada ente Territorial es apenas un componente dentro del gran sistema nacional de capacitación definido por el Decreto Ley 1567 de 1998, cuyo propósito común es el de generar en las entidades y empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr estándares elevados de eficiencia y eficacia en su gestión pública.

Que de igual manera el Decreto - Ley 1567 de 1998 manifiesta en su artículo 11, literal c) que es obligación de las entidades establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación.

Que de manera expresa la norma señala que el plan de capacitación debe tener en cuenta únicamente el conjunto de procesos organizados, relativos a la **Educación No Formal e Informal**, de conformidad con los parámetros de la Ley General de Educación para cada caso.

Que por lo anteriormente mencionado y de acuerdo a las facultades otorgadas por el Art. 305 de la Constitución Política, el Gerente de la institución debe expedir el Reglamento Interno de Capacitación del Centro de Salud Guachaves, para dar cumplimiento a la normatividad legal.

**RESUELVE**



**ARTÍCULO 1.** - Expedir el Manual de Capacitación, para los trabajadores de la Empresa Social del Estado.

**ARTÍCULO 2. - CAMPO DE APLICACIÓN.** Se aplicará a los trabajadores de la ESE.

**ARTÍCULO 3. - ÁREAS.** La capacitación se programará y organizará de acuerdo a los diagnósticos de necesidades institucionales y particulares, teniendo siempre en cuenta las áreas misional o técnica y la de gestión o apoyo.

**ARTÍCULO 4. - RECURSOS.** La entidad contará para la capacitación con los recursos previstos en el presupuesto, los cuales deben administrarse con eficiencia y transparencia.

**ARTÍCULO 5. - PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.** El jefe de Control Interno elaborará un Programa Institucional de Capacitación para un periodo de un (1) año, de acuerdo a la necesidad institucional y concordante con el plan nacional de formación y Capacitación que expida el Departamento Administrativo de la Función Pública.

**ARTÍCULO 6.-** Las capacitaciones que se desarrollen dentro o fuera del municipio o el departamento de Nariño, tales como Cursos, congresos, seminarios, encuentros, talleres, diplomados, eventos y similares, se distribuirán equitativamente entre los funcionarios de cada dependencia y deberán incluirse en el Programa de capacitación que elabore el jefe de Control Interno. La conveniencia del evento deberá contar con el visto bueno del Gerente.

**PARÁGRAFO.** - En el evento de presentarse oferta de capacitación que no se encuentren contemplados dentro del Programa Anual de Capacitación se observará la pertinencia por parte de la Gerente a través de tesorería y el Subgerente Administrativo y Financiero verificará la capacidad financiera para su aprobación.

**ARTÍCULO 7.** - La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**Publíquese y Cúmplase**

Dado en Santacruz (Nariño) a los 15 días del mes de enero del 2024.

**HENRY HERNAN BARCO RAMOS**  
Gerente E.S.E  
(original firmado)



## **2. PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**

### **2.1 INTRODUCCION**

En el desarrollo del talento humano y la construcción de políticas para los trabajadores de la E.S.E., es importante destacar el Plan Institucional de Capacitación, instrumento que permitirá generar resultados en el logro de los objetivos misionales, promoviendo un proyecto educativo que desarrolle conocimiento y habilidades mejorando la Gestión del Estado desde su organización, canalizando las propuestas y demandas de los funcionarios para afrontar el reto de tomar decisiones en situaciones críticas y complejas procurando el logro de soluciones efectivas siempre con sentido positivo, el cual se trabajara en armonía entre el grupo de nivel directivo, los trabajadores responsables de los procesos en cada área o dependencia, pensando en los requerimientos del entorno y los insumos de la capacidad interna instalada en el Centro de Salud.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación fortalece la capacidad de la entidad y da respuesta dinámica a los fines esenciales del Estado, a su vez el funcionario responde de manera adecuada a los procesos y procedimientos establecidos, a los cambios surgidos por necesidad del servicio; procurando resolver las necesidades de los diferentes grupos de interés.

### **2.2 PRESENTACIÓN**

El proceso de aprendizaje y actualización es complejo, pero vale la pena intentarlo, pues constituye una oportunidad para mejorar la calidad de los servicios ofrecidos, incrementar las utilidades de la entidad, disminuir la pérdida de recursos, motivar a la fuerza laboral y alcanzar ventajas competitivas. Por este motivo requiere del compromiso de todos.

La validez de todo proyecto educativo que pretenda ser significativo y de impacto social en las Instituciones públicas y en las organizaciones sociales y comunitarias debe partir del conocimiento sobre la región y sus entidades territoriales, saber cómo aprenden, como recrean, como conocen, como entienden y comprenden, es un criterio pedagógico para el mejoramiento del desempeño en los puestos de trabajo, es decir, recurrir al aspecto cultural de la vivencia cotidiana en las administraciones locales.

Entre los aspectos fundamentales que la Constitución Política reguló y reglamentó está la planificación para el desarrollo institucional como herramienta que permitirá la modernización del Estado, este proceso que enmarca el fortalecimiento de las diferentes



dependencias que interactúan en el servicio asistencial y administrativo que apuntan a la construcción de una cultura de calidad en mejora de la prestación del servicio.

La oferta de formación y capacitación debe asegurar competencias laborales con capacidad para argumentar y analizar la necesidad de fortalecer la prestación del servicio a cargo de la institución. El Plan Nacional de Formación y Capacitación a identificado las competencias laborales de la gestión del talento humano, lo cual resalta el significado del "esquema enseñanza-aprendizaje" que privilegia conocimientos, a un esquema que no fragmenta los aprendizajes, sino que asume la competencia como una categoría integradora, que busca enriquecer un Ser, fundamentado en un Saber y evidente en un hacer.

### **3. PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION VIGENCIA 2024 PARA EL CENTRO DE SALUD GUACHAVES ESE DE SANTACRUZ NARIÑO**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Fortalecer el Recurso humano del Centro de Salud Guachaves E.S.E; a través de procesos continuos de capacitación formal y no formal, esto a fin de promover y potenciar el desarrollo de habilidades, conocimientos, destrezas y competencias de los trabajadores para desempeñar de forma eficiente y eficaz sus funciones y propósitos misionales de la durante el año 2024.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a.** Realizar un plan de capacitación partiendo de un diagnóstico institucional participativo, acompañado de un programa de seguimiento y monitoreo a la programación establecida.
- b.** Propiciar espacios de discusión en temas de interés en salud con el personal involucrado en la atención.
- c.** Favorecer la integración de las estrategias para alcanzar mejores condiciones en salud para la población usuaria de nuestros servicios.
- d.** Preparar al personal para que sean competitivos en el campo de la salud e integrales en su desempeño.

**3.3 ALCANCE:** el Plan Institucional de Formación y Capacitación cubre a todos los funcionarios del Centro de Salud Gachaves E.S.E y las capacitaciones con especialidad de acuerdo a la gerencia.



### **3.4 MARCO NORMATIVO LEGAL:**

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los Empleados del Estado.
- Decreto 1227 de 2005
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Capacitaciones.

## **4. PROPUESTA INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**

El proceso de modernización del Centro De Salud Guachaves E.S.E, reconoce como eje el desarrollo de la capacidad de los funcionarios para desempeñar su cargo en diferentes situaciones donde tenga que tomar decisiones operativas y funcionales, fundamentado en factores de calidad y resultados, por consiguiente el Centro de Salud, partiendo del Talento Humano, pretende construir y realizar un escenario donde las funciones del cargo están determinadas por los conocimientos, destrezas y habilidades que debe poseer y demostrar los funcionarios.

### **4.1 CONCERTACION TEMATICA DE COMPONENTES PARA FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LOS FUNCIONARIOS**

Para la organización del Plan de capacitación se toma una base según requerimientos de instituciones de control y según apoyo de los funcionarios, se crea un cronograma anual, el cual es modificado según cambios de normas o nuevas necesidades específicas de capacitación para diseñar desde los resultados el plan correspondiente para cada mes.

### **4.2 ESTRATEGIA OPERATIVA**

La capacitación es una inversión que implica costos y por tanto el trabajador debe retribuirla con la asimilación, aprovechamiento y aplicación de los conocimientos adquiridos. Excluye necesidades y aficiones particulares y no debe concebirse como reconocimiento sino como instrumento para mejorar el desempeño en la empresa; por la cual la capacitación es concebida como una inversión encaminada a suplir necesidades del trabajo, también debe considerarse como valoración del talento y



potencial del trabajador que en ella participa, con miras a la proyección futura de su actividad laboral. Por tanto, debe existir coherencia entre la capacitación para la que se postula al trabajador y la aplicación que se espera de lo aprendido en el marco de las funciones que desempeña o puede llegar a desempeñar; debe tomarse en cuenta la preparación previa con que cuenta el trabajador para asimilar los nuevos conocimientos, evitando someterlo a materias que impliquen requisitos superiores a aquellos que posee.

Este principio de organización permitirá dejar capacidad instalada en las diferentes dependencias de la administración, con énfasis en competencias laborales, cumpliendo con el proceso individual y grupal, permitiendo la comparación de los logros y avances entre las entidades de salud.

#### **4.3 PROCEDIMIENTO DE CAPACITACIONES**

- a.** Analizar las capacitaciones anteriores para medir la incidencia y eficacia en los funcionarios que recibieron dicha capacitación.
- b.** Analizar documentos de referencia como: Evaluaciones de Desempeño, Plan de Capacitaciones y cumplimiento del Plan, Manual de Funciones y de Procedimientos, requerimientos de entes de control, normatividad fluctuante.
- c.** Analizar las necesidades de capacitación que se deben satisfacer, mediante evaluación de desempeño, encuesta, de acuerdo a nuevas tecnologías y a nuevos procesos y/o servicios.
- d.** Diagnóstico de necesidades de capacitación de acuerdo a un análisis organizacional, de recursos humanos, de estructura de cargos y objetivos y metas.
- e.** Planear un programa de capacitación para satisfacer las necesidades diagnosticadas. (Diseño de capacitaciones).
- f.** Identificar los objetivos de capacitación y tener en cuenta quienes deben ser capacitados, los métodos de capacitación, temas de capacitación, personas que deben capacitar, lugar de capacitaciones y horario.
- g.** Aplicar y conducir el programa de capacitación, realizar el plan de capacitación, seguimiento al plan y cumplimiento.
- h.** Verificar y medir los resultados de las capacitaciones para ello es necesario contar con instrumentos como la evaluación del desempeño, evaluación P.Q.R.S, evaluación producto no conforme, evaluación rotación de personal.

**NOTA:** Para el procedimiento de capacitaciones se debe establecer el responsable de cada actividad de acuerdo al encargado asignado por la institución, los documentos que intervengan y por último las observaciones pertinentes por cada actividad.