

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN ROQUE
PRADERA VALLE**

PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

TALENTO HUMANO

		PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	
Fecha de Aprobación: Diciembre de 2009		Fecha de Modificación: No tiene modificación	
Tipo de Proceso: Apoyo	Código: GH-PL-17	Versión: 01	

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	1
Plan de formación y capacitación	1
Identificación del problema	1
Propósitos	2
Fundamentación y justificación	4
Normatividad que rige los procesos de formación y capacitación	4
Plataforma Estratégica	6
Objetivos institucionales	6
Fases y prioritarios	7
Metodologías	7
Capacitaciones	8

 Hospital San Roque Empresa Social del Estado Pradera-Valle	PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	
Fecha de Aprobación: Diciembre de 2009	Fecha de Modificación: No tiene modificación	
Tipo de Proceso: Apoyo	Código: GH-PL-17	Versión: 01

INTRODUCCIÓN

A la luz del Programa Nacional de Renovación de la Administración Pública, que se circunscribe dentro de la Nueva Política de Gestión del Talento Humano y de Modernización del Estado, se busca generar un cambio en el Fortalecimiento Institucional, mediante la adecuada prestación de los diferentes servicios administrativos teniendo como soporte el aprendizaje continuo de los servidores públicos en las Áreas de su Interés.

Por ende, El Hospital San Roque, como Empresa Social del Estado está obligada en ofrecer a sus funcionarios un Plan de Formación y Capacitación que propenda por el mejoramiento de su desempeño laboral, bajo el Concepto de Competencias Laborales; entendidas estas como el conjunto de actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir de manera óptima con las funciones a su cargo.

Con el Plan de Formación y de Capacitación enmarcado en la Ley No. 909 de 2004 y reglamentado por el Decreto Ley No.1567 de 1998 y Decreto No.1227 de 2005 se persigue formar y capacitar servidores públicos competentes y comprometidos con la Gestión Pública orientada a resultados y a la calidad en la prestación de servicios.

PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El Plan de Formación y de Capacitación de la Empresa Social del Estado Hospital San Roque se enmarca dentro del Programa de Capacitación y Bienestar Social y pretende fortalecer la Gestión del Talento Humano y el Fortalecimiento Institucional para optimizar el mejoramiento de Misión institucional de la ESE Hospital San Roque.

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En cumplimiento de sus funciones laborales los funcionarios de la Empresa Social del Estado Hospital San Roque, adolecen de una serie de conocimientos técnicos que les permitan ejecutar con agilidad y precisión sus diferentes tareas. Lo anterior se pudo corroborar mediante la realización de la Evaluación de Competencias, el cual dió origen a la formulación del presente documento.

PROPÓSITOS

Mejorar el desempeño de la Empresa Social del Estado Hospital San Roque a través del fortalecimiento de las capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes de los funcionarios, para desempeñar con mayor eficiencia, eficacia y Efectividad sus funciones y responsabilidades.

 Hospital San Roque Empresa Social del Estado Pradera-Valle		PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	
Fecha de Aprobación: Diciembre de 2009		Fecha de Modificación: No tiene modificación	
Tipo de Proceso: Apoyo	Código: GH-PL-17	Versión: 01	

FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

Las razones por las cuales se hace necesaria la implementación de un programa de formación y de Capacitación en la Empresa Social del Estado Hospital San Roque obedecen a necesidades de tipo Legal y Administrativo.

Administrativo puesto que con la Implementación del Plan de Capacitación se pretende desarrollar conocimientos y habilidades en los funcionarios para el análisis y mejoramiento de procesos administrativos y técnicos que permitan superar deficiencias en la prestación de los diferentes servicios de la ESE.

Y legal porque el Decreto-Ley No.1567 del 5 de agosto de 1998 así lo dispone en su **Capítulo I**, DISPOSICIONES GENERALES del **TÍTULO I**, SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN artículos No.2-12 y artículos No.65-68 del **CAPÍTULO I** SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN, del **TÍTULO V** SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTÍMULOS del decreto No.1227 de abril 21 de 2005.

NORMATIVIDAD QUE RIGE LOS PROCESOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.

Las entidades del Estado deben acoger los parámetros que para estos fines han sido reglados. Para todas aquellas entidades cobijadas por la Ley 443 de 1998 se aplican:

- La Constitución Política; en especial el artículo 53.
- El Decreto Ley 1567 de 1998, el cual crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- El Decreto 682 de 2001, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- El Código Único Disciplinario - Ley 734 de febrero 05 de 2002.

Decreto por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para cada año, que hace referencia a los recursos destinados a la capacitación.

Otras normas y conceptos relacionados con aspectos de formación, capacitación y educación formal:

- Decreto 1572 de 1998. Por el cual se Reglamenta la Ley 443 de 1998 y el Decreto Ley 1567 de 1998.

		PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	
Fecha de Aprobación: Diciembre de 2009		Fecha de Modificación: No tiene modificación	
Tipo de Proceso: Apoyo	Código: GH-PL-17	Versión: 01	

- 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 Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre Administración del Personal Civil.
- Sentencia C-372 de Mayo 26 de 1999. Corte Constitucional Colombiana- Sala Plena.
- Sentencia C-1163 de 2000. Corte Constitucional Colombiana-Sala Plena.
- Ley 30 de 1992. Por la cual se organiza el Servicio Público de la Educación Superior.
- Ley 115 de 1994; Ley General de Educación

 Hospital San Roque Empresa Social del Estado Pradera-Valle	PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	
Fecha de Aprobación: Diciembre de 2009	Fecha de Modificación: No tiene modificación	
Tipo de Proceso: Apoyo	Código: GH-PL-17	Versión: 01

PLATAFORMA ESTRATÉGICA

VISIÓN

Ser una empresa posicionada en el Suroccidente del Valle del Cauca, por la calidad en la prestación de sus servicios, con énfasis en la promoción y prevención, la modernización de la infraestructura y el mejoramiento continuo de sus procesos; logrando el desarrollo permanente del talento humano y un margen de rentabilidad que pueda ser reinvertida socialmente.

MISIÓN

Somos una Empresa Social del Estado prestadora de servicios de salud de nivel I de complejidad, comprometidos con el mejoramiento de la salud y calidad de vida de la población praderense y su zona de influencia, con énfasis en la promoción de la salud y prevención de la enfermedad contribuyendo así a la protección y desarrollo social de la región.

OBJETIVOS INSTITUCIONALES

Objetivo General

Contribuir al Fortalecimiento de las Capacidades, Habilidades, Destrezas, Conocimientos y Competencias de los Funcionarios de la Empresa Social del Estado Hospital San Roque a través de un plan de capacitaciones con el fin de lograr una mejor prestación del servicio.

Objetivos Específicos

- Cubrir la totalidad de los funcionarios de la ESE Hospital San Roque.
- Generar mediante las acciones de Formación y de Capacitación, las competencias en los funcionarios que les permitan incrementar la eficiencia y eficacia de la Empresa Social del Estado Hospital San Roque.
- Capacitar a los funcionarios en el Manejo de Metodologías e Instrumentos que hagan viable un efectivo control de lo público.

 Hospital San Roque Empresa Social del Estado Pradera-Valle		PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	
Fecha de Aprobación: Diciembre de 2009		Fecha de Modificación: No tiene modificación	
Tipo de Proceso: Apoyo	Código: GH-PL-17	Versión: 01	

· Contribuir con el mejoramiento de la capacidad de gestión de la ESE, desarrollando las capacidades de los funcionarios a través de los procesos de capacitación.

UBICACIÓN

La localización física donde se desarrollara la mayor parte del Plan de Formación y de Capacitación será en la medida de lo posible en las instalaciones de la Empresa Social del Estado Hospital San Roque.

BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del presente Plan de Formación y de Capacitación a los funcionarios de planta de la Empresa Social del Estado Hospital Santa Roque.

FASES Y PRIORIDADES

El Plan de Formación y de Capacitación se ha de Implementar en tres fases, la primera fase será la fase de planeación, que constará de analizar los intereses, las necesidades y las deficiencias encontradas en cada una de las áreas para de esta manera planear el cronograma de actividades la segunda fase será la de ejecución, dando cumplimiento al cronograma de actividades previamente desarrollado y la tercera fase será la fase de seguimiento y control, esta última fase se desarrollará a finales de año para intentar determinar los resultados, efectos e impactos de acuerdo con las Capacitaciones realizadas y verificar la cobertura de la Capacitación, su calidad, los niveles de aprendizaje alcanzados y su aplicación en el desempeño.

Los instrumentos que han de ser empleados para determinar y medir el grado de ejecución y efectividad de las Capacitaciones serán: Encuestas, Entrevistas y Cuestionarios.

METODOLOGÍA

La metodología empleada inicialmente consiste en la elaboración de una encuesta de "Perfil Profesional y Necesidades de Capacitación" instrumento mediante en el cual se recopila la información de manera individual referente a la identificación de las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios respecto de la elaboración del Plan de Formación y de Capacitación.

 Hospital San Roque Empresa Social del Estado Pradera-Valle		PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	
Fecha de Aprobación: Diciembre de 2009		Fecha de Modificación: No tiene modificación	
Tipo de Proceso: Apoyo	Código: GH-PL-17	Versión: 01	

Posteriormente se aplicó una segunda encuesta con el fin de identificar de las necesidades, expectativas e intereses de las dependencias.

Dicha encuesta fue la "Ficha para el Registro de Necesidades Individuales" aportado por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, donde los funcionarios podían anotar las Capacitaciones de su interés por dependencia.

Las encuestas son realizadas en todos los niveles jerárquicos en todas las dependencias del Hospital y al cabo de un mes se tabula la información recopilada a través de las encuestas, identificando las áreas temáticas y actividades de mayor intereses por parte de los funcionarios, la cual es presentada y puesta a consideración del Coordinador del Programa de Bienestar Social, Capacitación e Incentivos mediante un Informe de Diagnostico de las Necesidades, Intereses y Expectativas acerca del Plan de Formación y Capacitación. Una vez revisado el documento de Diagnostico por el Coordinador y hechas las debidas sugerencias y recomendaciones se procede al diseño del Plan de Formación y Capacitación.

Para el diseño del Plan de Formación y Capacitación se tiene en cuenta la documentación facilitada por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP y por la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP en sus páginas de Internet y por tanto se da aplicación a la estructura de diseño del Plan de Formación y Capacitación por ellos sugerida.

Al tener a la mano la estructura de presentación del plan de Formación y Capacitación y la identificación de las Capacitaciones de mayor interés en las cuales están interesados los funcionarios se opta por determinar cuáles son las entidades oferentes de dichas Capacitaciones.

CAPACITACIONES

Las Capacitaciones a desarrollar se encuentran descritas en el cronograma de actividades.

ÁREAS TEMÁTICAS Y ESTRATÉGICAS

Las áreas temáticas desarrollar en el plan de capacitaciones serán de acuerdo al resultado de las evaluaciones de competencias laborales realizadas a los empleados, las cuales deberán ser de interés general y acorde con las funciones de la empresa, como por ejemplo:

- Salud ocupacional

 Hospital San Roque Empresa Social del Estado Pradera-Valle	PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	
Fecha de Aprobación: Diciembre de 2009	Fecha de Modificación: No tiene modificación	
Tipo de Proceso: Apoyo	Código: GH-PL-17	Versión: 01

- Manejo de residuos sólidos
- Atención al cliente
- Superación personal
- Manejo de sistemas informáticos
- Planes de contingencia y comités de emergencia
- Ética profesional
- Relaciones humanas
- Vigilancia en salud

CRONOGRAMA

El cronograma a desarrollar se encuentra descrito en los anexos.

PRESUPUESTO

El presupuesto con que cuenta la Empresa Social del Estado Hospital San Roque para la ejecución del programa de Formación y Capacitación se explica en las tablas de anexos.

EJECUTOR

El ejecutor del presente trabajo es la Empresa Social del Estado Hospital San Roque a través de la Coordinación de gestión humana.

REALIZO: Luis Evelio Vásquez Navia Líder del proceso Gestión Humana	REVISÓ: Ruth Muñoz Duarte Asesora de Control Interno	APROBÓ: Luis Evelio Vásquez Navia Líder del proceso Gestión Humana
--	---	---