
	TALENTO HUMANO	 modelo integrado de planeación y gestión	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PRELIMINAR	THU	3.1
		DCTO	PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CAMU DEL PRADO DE CERETE- CORDOBA



VIGENCIA 2020

Responsable del proceso
MARIA CLAUDIA ELJACH MELENDEZ

ALEJANDRO LARA FAJARDO
GERENTE ESE CAMU DEL PRADO

Municipio de Ceretè, Enero 30 de 2020

Revisó	SEDE ADMINISTRATIVA	VERSION	TERCERA
ASESOR PLANEACION Y METODOS	CALLE DEL CARMEN CALLE 12 N# 15ª-49 esecamudelprado@yahoo.es	Página 1 de 12	

 <p>E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5</p>	TALENTO HUMANO		 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PRELIMINAR		THU	3.1
			DCTO	PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

1. NATURALEZA JURIDICA DE LA EMPRESA

LA E.S.E. CAMU DEL PRADO; es una Empresa Social del Estado, de carácter público del orden municipal creadas o reorganizadas por Ley, o por las asambleas o concejos, para la prestación en forma directa del servicio de salud de primer nivel o de baja complejidad, se encuentran reguladas por las leyes 100 de 1993, Decretos 1876 de 1.994, 1621 de 1.995 ley 909 de 2.004 y demás normas complementarias.



Estas empresas están regidas por los principios de EFICACIA Y CALIDAD, lo cual se traduce en la utilización óptima de los recursos técnicos, humanos administrativos y financieros con el fin de mejorar las condiciones de salud de la población y brindar atención oportuna, respetuosa y humanizada a los usuarios del servicio utilizando los procedimientos adecuados.-

La ESE CAMU DEL PRADO, está dotada de Personería Jurídica, Autonomía administrativa y patrimonio propio adscrito a la Superintendencia Nacional de Salud integrante del Sistema General de Seguridad Social en Salud sometido al régimen jurídico previsto en la ley 100 de 1993 Capítulo III denominado REGIMEN DE LAS EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO.

II. JUSTIFICACIÓN

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios en salud, la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Revisó	SEDE ADMINISTRATIVA	VERSION	TERCERA
ASESOR PLANEACION Y METODOS	CALLE DEL CARMEN CALLE 12 N# 15ª-49 esecamudelprado@yahoo.es	Página 2 de 12	

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	TALENTO HUMANO	 modelo integrado de planeación y gestión	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PRELIMINAR	THU	3.1
		DCTO	PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

Tales premisas conducen automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, direccionado a la optimización de los servicios de salud de primer nivel de atención. En tal sentido se plantea el presente Plan de Capacitación Anual para el mejoramiento en la calidad del servicio



III. ALCANCE

El presente plan de capacitación es de aplicación para todo el personal de planta que labora en la empresa E.S.E. CAMU DEL PRADO DE CERETE dentro del primer trimestre del año 2020 mientras se efectúan los ajustes técnicos del nuevo Plan de desarrollo Institucional-PDI

IV. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Siendo su propósito general atender las necesidades de los funcionarios no solo de carácter técnico científico sino también teniendo en cuenta el talento humano en temas como: sentido de responsabilidad y pertenencia liderazgo personal las cuales implícitamente conllevan a la entidad a ser más eficiente y competitiva en la prestación de los servicios en salud de primer nivel a la comunidad en general, puesto que si se cuenta con un buen clima organizacional y de buenas relaciones entre los trabajadores y sus superiores el resultado va a hacer el mejor porque la base de toda empresa es el talento humano.-

Revisó	SEDE ADMINISTRATIVA	VERSION	TERCERA
ASESOR PLANEACION Y METODOS	CALLE DEL CARMEN CALLE 12 N# 15ª-49 esecamudelprado@yahoo.es	Página 3 de 12	

 <p>E.S.E. CAMU DEL PRADO ¡UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR! NIT 812002836-5</p>	TALENTO HUMANO		 modelo integrado de planeación y gestión	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PRELIMINAR		THU	3.1
			DCTO	PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

V. DEFINICION PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

Se formula y desarrolla en cumplimiento Decreto Ley 1567 de 1998, decreto 1227 de 2.005 reglamentarios de la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, los cuales definen procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION



6.1 Objetivos Generales

- Preparar al personal para la ejecución eficiente de sus responsabilidades que asuman en sus puestos.
- Brindar oportunidades de desarrollo personal del trabajador, de esta manera los resultados de la labor que realiza sean mas eficiente pues amplia mas sus conocimientos sobre el cargo que ocupa y tiene más posibilidades de ascenso.
- Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio.
- incrementar la motivación del trabajador y hacerlo mas receptivo a la supervisión y acciones de gestión.
- Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de la Empresa, su organización, funcionamiento, normas y políticas.

VII. METAS

Capacitar al Ciento por Ciento (100%), jefes de área, responsable de procesos y personal administrativo y asistencial de la empresa social de estado CAMU DEL PRADO de CERETE

Revisó	SEDE ADMINISTRATIVA	VERSION	TERCERA
ASESOR PLANEACION Y METODOS	CALLE DEL CARMEN CALLE 12 N# 15ª-49 esecamudelprado@yahoo.es	Página 4 de 12	

 <p>E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5</p>	TALENTO HUMANO		 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PRELIMINAR		THU	3.1
			DCTO	PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

VIII. ESTRATEGIAS

Las estrategias a emplear son:

- Oficiar a los jefes de área y responsable de los procesos en la ESE para que expongan sus necesidades de capacitación para el buen desempeño en sus actividades laborales diarias, en el cual se incluirá la fecha probable de programación de la capacitación
- contar con los mejores capacitadores como los que nos ofrece la ARL COLMENA, o personal igualmente idóneo dentro de la empresa que nos pueda brindar charlas de acuerdo a las necesidades de capacitación, en la medida de lo posible contar con conferencistas externos
- premiar a la persona que asista y tenga una capacitación activa en las capacitaciones programadas, puede ser que sea destacado como un trabajador comprometido como una felicitación publicada en la cartelera de la institución o un día de compensatorio por asistir a las capacitaciones que se les ofrece

IX. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION



Tipos de Capacitación

9.1.1 Capacitación Inductiva

Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador, en general como a su ambiente de trabajo, en particular. Normalmente se desarrolla como parte del proceso de Selección de Personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

9.1.2 Capacitación Preventiva

Revisó	SEDE ADMINISTRATIVA	VERSION	TERCERA
ASESOR PLANEACION Y METODOS	CALLE DEL CARMEN CALLE 12 N# 15ª-49 esecamudelprado@yahoo.es	Página 5 de 12	

 <p>E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5</p>	TALENTO HUMANO		 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PRELIMINAR		

Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología a ser obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodología de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial.

9.1.3 Capacitación Correctiva

Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar "problemas de desempeño". En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normal mente en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuales son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

X. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

10.1.1 Formación



Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

10.1.2 Actualización

Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico -tecnológicos en una determinada actividad.

10.1.3 Especialización

Revisó	SEDE ADMINISTRATIVA	VERSION	TERCERA
ASESOR PLANEACION Y METODOS	CALLE DEL CARMEN CALLE 12 N# 15ª-49 esecamudelprado@yahoo.es	Página 6 de 12	

 <p>E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5</p>	TALENTO HUMANO	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PRELIMINAR	THU	3.1
		DCTO	PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.

10.1.4 Perfeccionamiento

Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

10.1.5 Complementación

Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

XI Niveles de Capacitación

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

11.1.1 Nivel Básico

Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en empresa social del estado CAMU DEL PRADO



Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

11.1.2 Nivel Intermedio

Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella.

Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

Revisó	SEDE ADMINISTRATIVA	VERSION	TERCERA
ASESOR PLANEACION Y METODOS	CALLE DEL CARMEN CALLE 12 N# 15ª-49 esecamudelprado@yahoo.es	Página 7 de 12	

 <p>E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5</p>	TALENTO HUMANO		 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PRELIMINAR		THU	3.1
			DCTO	PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

11.2.3 Nivel Avanzado

Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta.

Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la Entidad.-

XII RESPONSABLES DEL PLAN

Debido al fin último del plan el cual es desarrollar el talento humano que trabaja para la institución para mejorar el desempeño de todas y cada una de las personas que laboran en la ESE le compete al subdirector administrativo, profesional de Talento Humano, velar por la puesta en marcha del plan y su éxito.

El plan cuenta con el total apoyo y respaldo de la Gerencia, la cual garantizará los recursos logísticos y económicos del mismo de acuerdo a disponibilidad presupuestal



Los diferentes temas a desarrollar en el marco del plan tienen unos responsables que sería personal interno de la ESE, los coordinadores y/o responsables de cada una de las áreas; por lo tanto el funcionario designado, desarrollará su tema con total responsabilidad.

De manera específica para algunos temas, se hace necesario que se desarrollen por personas o instituciones externas a la ESE CAMU DEL PRADO DE CERETÉ, por lo cual se deberá informar con la debida anticipación al responsable del plan, con el objeto de coordinar las actividades que aseguren el éxito del mismo.

12.1.1 RECURSOS DEL PLAN

La E.S.E. CAMU DEL PRADO DE CERETÉ, no cuenta con la infraestructura necesaria en lo referente a los recursos físicos, espacios logísticos para desarrollar el plan por tal motivo en la medida de lo posible las capacitaciones se llevarían a cabo en las instalaciones de la sede

Revisó	SEDE ADMINISTRATIVA	VERSION	TERCERA
ASESOR PLANEACION Y METODOS	CALLE DEL CARMEN CALLE 12 N# 15ª-49 esecamudelprado@yahoo.es	Página 8 de 12	

 <p>E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small></p> <p>NIT 812002836-5</p>	TALENTO HUMANO	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PRELIMINAR	THU	3.1
		DCTO	PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS



administrativa de la ESE o se solicitara el auditorio en la biblioteca municipal o casa de la cultura del municipio de cerete-córdoba para llevar a cabo las capacitaciones programadas

Cada capacitación podrá estar compuesta por varias sesiones, no pudiendo exceder de tres (3) sesiones como máximo, en este caso las capacitaciones podrán ser desarrolladas en sitios diferentes a los antes mencionados en razón de la logística de la misma y para comodidad del personal que va a recibirla.

Con respecto a las personas encargadas de dictar las Capacitaciones se tendrá en cuenta los conocimientos de los capacitadores, de acuerdo al perfil profesional del funcionario y el cargo que desempeña cuando el caso lo amerite serán desarrolladas por personal interno de la empresa, esto como un mecanismo de reconocimiento y compensación no monetaria con el único fin de aprovechar e intentar codificar y compartir los discernimientos del talento humano de la E.S.E CAMU DEL PRADO DE CERETE, en el caso contrario las capacitaciones serán dictadas por personal de la Administradora de Riesgo Laborales **COLMENA** e instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje **SENA** empresas a la cual se encuentran afiliados los funcionarios de planta de la entidad, o por personal externo a la entidad con previo autorización de los responsables del plan y de acuerdo al valor asignado en el rubro del presupuesto para este tipo de actividades académicas; con la puesta en marcha de este plan se pretende implementar dichos procesos que no han tenido la oportunidad de desarrollar en la institución de tal manera que este sea el comienzo de la generación de una cultura organizacional y aprovechamiento del talento humano en las necesidades de adiestramiento de los trabajadores de planta, que el plan se proyecte progresivamente para que sea cada día mucho mejor.-

Por otra parte la programación general de las capacitaciones, la escogencia y asignación de los conferencistas y la gestión de los recursos y logística, serán responsabilidad compartida de la Subdirección administrativa y el Profesional Universitario de Talento Humano.

Revisó	SEDE ADMINISTRATIVA	VERSION	TERCERA
ASESOR PLANEACION Y METODOS	CALLE DEL CARMEN CALLE 12 N# 15ª-49 esecamudelprado@yahoo.es	Página 9 de 12	

 <p>E.S.E. CAMU DEL PRADO UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR!</p> <p>NIT 812002836-5</p>	TALENTO HUMANO	 modelo integrado de planeación y gestión	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PRELIMINAR	THU	3.1
		DCTO	PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

12.1.2 EVALUACIÓN

La evaluación de la ejecución del Plan de Capacitación de la ESE CAMU DEL PRADO, se realizará anualmente una evaluación de efectividad del plan de capacitación, información que será utilizada en la formulación de planes de mejora.

12.1.3. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Para determinar la eficacia y efectividad del plan se hace necesario establecer parámetros de evaluación de la siguiente manera:



- **Evaluación de cada sesión:** al finalizar cada sesión, el instructor realizará una evaluación del logro de sus objetivos, la cual puede ser en forma escrita, oral, general, aleatoria o en la práctica. Esta evaluación la definirá el instructor antes de celebrarse su sesión y le informará a los asistentes al momento de iniciarse.

El instructor elaborará un informe de los resultados de la evaluación y lo entregará al responsable del plan, quien difundirá los resultados a los evaluados. los resultados de las mismas se presentarán en la escala de números enteros entre (0y 5) de la siguiente manera: no asistió a la sesión o asistió y no realizó la evaluación **1.resultados insatisfactorios 2.resultados insuficientes 3.resultados aceptables = EVALUACIÓN NO APROBADA 4.resultados satisfactorios 5.resultados excelentes= EVALUACIÓN APROBADA**

Los evaluados que obtengan resultados entre 0 y 2, deberán repetir la evaluación en un periodo de tiempo no superior a quince (15) días calendario después de celebrada la evaluación inicial. En caso de reprobación nuevamente la evolución, se notificarán estos resultados a la gerencia, tomarán decisiones al respecto.

- **Evaluación de resultados:** A más tardar tres (3) días de realizada la sesión, el instructor deberá presentar la siguiente información al Responsable del plan:

Revisó	SEDE ADMINISTRATIVA	VERSION	TERCERA
ASESOR PLANEACION Y METODOS	CALLE DEL CARMEN CALLE 12 N# 15ª-49 esecamudelprado@yahoo.es	Página 10 de 12	

 <p>E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5</p>	TALENTO HUMANO		 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PRELIMINAR		THU	3.1
			DCTO	PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

- Número de personas convocadas a la sesión
- Número de asistentes
- Porcentaje de asistencia
- Porcentaje de personas que aprobaron la evaluación

Todos los asistentes a las capacitaciones deberán registrarse en el formato específico para tal fin y de igual manera evaluar la capacitación recibida

12.1.4. BENEFICIOS DEL PLAN



El PLAN DE CAPACITACIÓN del personal es una herramienta de desarrollo del TALENTO HUMANO, que permite proyectar sus potenciales a mediano y largo plazo este proceso esta relacionado con los objetivos organizacionales, planeación estratégica, funcional y operativa, la rotación del personal y las posibilidades reales y concretas para promociones y ascensos.

Por tanto el proceso proviene de un análisis de las potencialidades de desarrollo tanto a nivel técnico operativo como de naturaleza actitudinal, valorativa y relacional. El desarrollo humano es indispensable para pensar en la organización, lo cual debe estar ligado a planes de formación entrenamiento y capacitación a cargo de la entidad. Adicionalmente este proceso de planeación debe soportarse en los mecanismos de evaluación de desempeño para identificar las personas con mejores resultados y cualidades personales que puedan ser transferidas, promocionadas y ascendidas.

10.2.3. RECONOCIMIENTOS

Es importante resaltar que este plan está ligado a una serie de reconocimientos de logros de desempeño, lo que no implica retribuciones económicas sino no más bien posibilidades de mejoramiento en las funciones propias del cargo que desempeñan en la empresa gracias a que la empresa se preocupa por mantener actualizados a sus trabajadores con las capacitaciones y de esta manera enriquecerlos

Revisó	SEDE ADMINISTRATIVA	VERSION	TERCERA
ASESOR PLANEACION Y METODOS	CALLE DEL CARMEN CALLE 12 N# 15ª-49 esecamudelprado@yahoo.es	Página 11 de 12	

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	TALENTO HUMANO		 modelo integrado de planeación y gestión	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PRELIMINAR		THU	3.1
			DCTO	PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

profesionalmente y personalmente, permitiéndoles asistir a seminarios, congresos, diplomados o especializaciones específicas cuyo único requisito una vez recibidas deben ser retroalimentadas al personal de la institución a través de charlas al personal de la institución y/o implementación de proyectos de mejoramiento. Otro beneficio es posibilidades de rotación, incentivos tales como reconocimiento público de felicitaciones publicadas en cartelera al trabajador que más asista a las capacitaciones un día de compensatorio por ser un trabajador que aprovecha todas las capacitaciones que ofrece la entidad

Maria Claudia Eljach Meléndez

MARIA CLAUDIA ELJACH MELENDEZ
 PROFESIONAL UNIVERSITARIO TALENTO HUMANO

Revisó	SEDE ADMINISTRATIVA	VERSION	TERCERA
ASESOR PLANEACION Y METODOS	CALLE DEL CARMEN CALLE 12 N# 15ª-49 esecamudelprado@yahoo.es	Página 12 de 12	