

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 1 de 22	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA
NIT 824.000.785-2**

**SAUL HERNANDEZ GUTIERREZ
GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

**MUNICIPIO DE AGUACHICA
ENERO DE 2024**

Salud, calidad y servicio con excelencia

Sede principal: Carrera 7ª No. 2-160
www.hospitallocalaguachica.gov.co

Teléfono: 3176517657 Aguachica - Cesar
gerencia@hospitallocalaguachica.gov.co



	GERENCIA	Código	GER-110-Pla	
		Versión	01	
	PLANES INSTITUCIONALES	Descripción	Planes	
		Fecha	10-02-2022	
		Página 2 de 22		

OBJETIVO

La Oficina de Gestión humana de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, Capítulo II, Artículo 15, Literal e) y según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC para el Desarrollo y la profesionalización del servidor público del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, presenta el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024.

En el entendido que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y que las competencias laborales constituyen el eje de la capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, se hace necesario contar con servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida, comprometidos con su propio desarrollo y con los fines esenciales del Estado Colombiano.

Con el fin de identificar las necesidades de capacitación, la Oficina de Gestión Humana, en cabeza del Profesional Universitario y todo el equipo de la misma, realizó una serie de actividades para la construcción del diagnóstico, que en general se mencionan a continuación:

1. Se evaluaron los resultados del PIC encontrado respecto de la vigencia anterior, tomando como insumo los aspectos por mejorar.
2. Se aplicó la encuesta en línea dirigida a funcionarios del Hospital y posteriormente se analizó dicha información. A partir de esta, se identificaron las temáticas en las cuales se requiere fortalecer competencias y habilidades.

Así mismo, es importante mencionar que la Gestión del Talento Humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2024, la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica necesita fortalecer

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 3 de 22	

los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC).

Por lo anterior, el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación, identificando las necesidades propias de cada dependencia a través del diagnóstico de necesidades, para la detección de necesidades de capacitación por del Talento Humano, a través de los ejes temáticos establecidos (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público y Transformación digital, probidad y Ética en lo Público). En suma y teniendo en cuenta que los procesos de capacitación deben responder al desarrollo de habilidades, capacidades y competencias, se formuló el PIC, considerando lo antes expuesto y las nuevas circunstancias, sociales y políticas, teniendo en cuenta que debido a la expedición de la Resolución 385 de 2020 del Ministerio de Salud y del Decreto 491 de 2020 y de las medidas de aislamiento social obligatorio, con relación al Programa de Bienestar Social, se hace necesario tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- ✚ Respecto de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, los cursos, diplomados y demás actividades presenciales de capacitación que se tuvieran programadas también deben ser pospuestas, hasta el término de la vigencia de la Emergencia Sanitaria.
- ✚ Del mismo modo y en el marco de los lineamientos que establece el Plan Nacional de Formación y Capacitación se debe hacer lo posible por gestionar ofertas de capacitación de manera virtual a través de las distintas plataformas o herramientas tecnológicas y de comunicación con las que cuente la entidad o las que existan de uso libre en el mercado para que a través de ellas se pueden llevar a cabo las actividades de capacitación previstas.

Finalmente, las acciones y ofertas que se generan en el marco del Plan Institucional de Capacitación se pueden catalogar como servicios internos que brinda esta entidad para sus servidores; por lo tanto, en el marco del Decreto 491 de 2020, se contempló que todas los organismos y entidades del Estado, deben hacer uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones y con ello velar por la prestación adecuada y continua de los servicios a cargo de la Administración Pública, máxime cuando uno de los ejes del nuevo Plan Nacional de Formación y capacitación es el de Transformación digital.

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 4 de 22	

Finalmente, las actuales circunstancias requieren de todo nuestro esfuerzo y capacidad de adaptación a los cambios, siempre procurando el bienestar y la productividad de los servidores públicos de este hospital para ofrecerle un buen servicio al ciudadano.

Objetivos

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

Objetivo específico

- ✚ Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano (Evaluación del desempeño, resultados de PIC, entre otras).
- ✚ Direccional el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.

De acuerdo con lo anterior, estas opciones de mejora se identificarán con las herramientas para la Detección de Necesidades Organizacional.

Propósito

La mejora constante del desempeño laboral de los servidores de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, teniendo en cuenta los ejes temáticos definidos en el PNFC 2020-2030, atendiendo los retos y desafíos que demanda la industria 4.0 y la nueva normalidad, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, con la premisa de: “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, la entidad prestará un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”.

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 5 de 22	

Alcance

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada empleado, incluidos los jefes de áreas, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. La premisa entonces será: “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”

Lineamientos conceptuales y metodológicos

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

- + **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- + **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).
- + **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 6 de 22	

- ✚ **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos consueción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art.7).
- ✚ **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, 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. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- ✚ **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).
- ✚ **Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- ✚ **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 7 de 22	

- ✚ **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- ✚ **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.
- ✚ **Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

MARCO NORMATIVO

- ✓ **Constitución Política de Colombia** de 1991 Art. 53 como referente primario.
- ✓ **Decreto Ley 1567 de 1998**, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ **Ley 734 de 2002**, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- ✓ **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.
- ✓ **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.

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 8 de 22	

- ✓ **Decreto 4904 de 2009**, por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.
- ✓ **Decreto 1083 de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y 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 1499 de 2017**, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- ✓ **Decreto 894 de 2017**, por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- ✓ **Resolución N° 390 de 2017**, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- ✓ **Decreto 648 de 2017**, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- ✓ **Ley 1960 de 2019**, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público como son:

Así mismo, se tomarán las demás normas, conceptos y circulares que en materia de capacitación emita el Departamento Administrativo de la Función Pública – AFP.

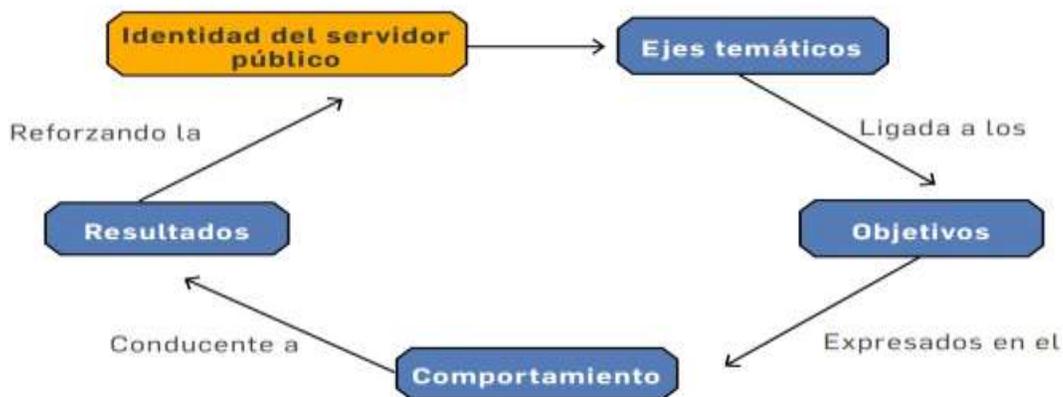
	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 9 de 22	



Fuente: Decreto ley 1567 de 1998

Ejes temáticos

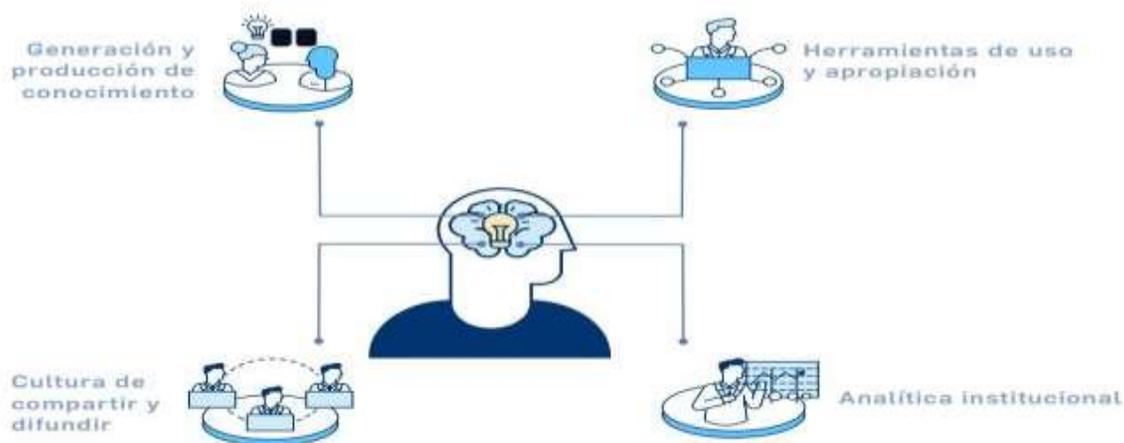
Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
	PLANES INSTITUCIONALES	Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
		Página 11 de 22	

Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

Generación y producción: la generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

Herramientas para el uso y apropiación: el principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

Analítica institucional: El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla	
		Versión	01	
	PLANES INSTITUCIONALES	Descripción	Planes	
		Fecha	10-02-2022	
		Página 12 de 22		

Cultura de compartir y difundir: Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030).

Eje 2. Creación de valor público:

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 13 de 22	

Figura de Creación de valor público



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

Eje 3. Transformación Digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla	
		Versión	01	
	PLANES INSTITUCIONALES	Descripción	Planes	
		Fecha	10-02-2022	
		Página 15 de 22		

dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Evaluación de impacto

De acuerdo con los resultados de la Evaluación de Impacto para el 2022, se *evidencian las siguientes conclusiones:*

- ✚ Según las respuestas de los servidores encuestados las capacitaciones tuvieron impacto positivo en el puesto de trabajo, fortaleciendo los conocimientos.
- ✚ Los resultados de la encuesta evidencian la importancia de los líderes en la multiplicación de la información dentro de la dependencia.
- ✚ Las capacitaciones deben ser continuas para lograr un cambio.
- ✚ La identificación de las necesidades de Capacitación debe ser relacionadas con las actividades del puesto de trabajo.
- ✚ Así mismo, se evidencian oportunidades de mejora, para la aplicación de la encuesta de impacto, las cuales son:

La medición se debe efectuar por parte del jefe en la medida en que le seandados los parámetros y se establezca un tiempo para su evaluación.

- ✚ La encuesta debe ser aplicada a aquellas capacitaciones que son de mayor impacto para los servidores en su puesto de trabajo, tales como las capacitaciones con procedimientos.

De acuerdo con lo anterior, estas opciones de mejora se identificarán con las herramientas para la Detección de Necesidades Organizacional.

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 16 de 22	

Resultados del diagnóstico del PIC

Para conocer las necesidades del PIC 2024, fue aplicada una encuesta, por medio electrónico a los líderes de área y servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica.

Con base en los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades, se priorizará las siguientes temáticas de cada uno de los ejes establecidos en el PNFC.

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación:

Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.

Saber - Saber:	Analítica y procesamiento de datos.
Saber - Hacer:	Competitividad e Innovación
Saber - Ser:	Flexibilidad y adaptación al cambio

Creación de valor público:

Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.

Saber - Saber:	Modelos de gestión y planeación estratégica
Saber - Hacer:	Herramientas para el desarrollo de procesos
Saber - Ser:	Transparencia y gobernanza pública

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 17 de 22	

Eje 3. Transformación digital:

Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

Saber	- Evolución, uso y apropiación de la tecnología
Saber:	
Saber	- Operación de plataformas tecnológicas para la gestión de datos
Hacer:	
Saber	- Pensamiento sistémico
Ser:	

Eje 4. Probidad y ética de lo público.

Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.

Saber	- Programación neurolingüística asociada al entorno público
Saber:	
Saber	- Pensamiento crítico
Hacer:	
Saber	- Empatía y solidaridad
Ser:	

Así mismo la encuesta de necesidades evidenció el interés de los servidores por recibir capacitaciones en los siguientes temas: Trabajo en equipo y liderazgo, manejo de herramientas tecnológicas, humanización del servicio, comunicación, atención víctimas de la violencia sexual.

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 19 de 22	

Medición del Indicador de Cumplimiento

Medición del conocimiento adquirido en las capacitaciones en un nivel aceptable de los servidores que diligencian la evaluación de impacto.

Bajo:	Menor a 40
Medio:	41 a 60
Aceptable:	61 a 80
Alto:	81 a 100

Inducción

La Inducción establece las acciones y parámetros que deben tener en cuenta en la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, con el fin de fortalecer la gestión del conocimiento en el procedimiento de capacitación.

Por lo anterior, las principales actividades a desarrollar para la planificación, ejecución, seguimiento, control de los programas de Inducción y Reinducción; forman parte integral del Plan Institucional de Capacitación - PIC.

Es importante aclarar que el programa de inducción y reinducción se efectúa según el cronograma establecido para el PIC cada vigencia.

Generalidades

El artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone:

Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
	Descripción	Planes	
	Fecha	10-02-2022	
	PLANES INSTITUCIONALES	Página 20 de 22	

dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.”

Programa de inducción

De conformidad con el Decreto Ley Decreto 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. 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.
4. Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la Función Pública.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica.

Inducción Magistral

Para el desarrollo de la inducción magistral, los temas a tratar y las responsabilidades son las siguientes:

Salud, calidad y servicio con excelencia

Sede principal: Carrera 7ª No. 2-160
www.hospitallocalaguachica.gov.co

Teléfono: 3176517657 Aguachica - Cesar
gerencia@hospitallocalaguachica.gov.co



	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
	PLANES INSTITUCIONALES	Página 21 de 22	

La Subgerencia Administrativa:

- ✚ Estructura del Estado
- ✚ Qué es el HLA, Misión y Visión.
- ✚ Principios y Valores
- ✚ Estructura-organizacional
- ✚ Objetivos Institucionales
- ✚ Sistema de Gestión.

La Oficina de Talento Humano:

- ❖ Programa de Bienestar
- ❖ Plan Institucional de Capacitación
- ❖ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ❖ Evaluación del desempeño
- ❖ Nómina.

Reinducción

En la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, el programa de reinducción 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 reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
	PLANES INSTITUCIONALES	Página 22 de 22	

Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
5. Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.