



RESOLUCIÓN No. 007 DE 2024

03 de Enero de 2024

Por medio de la cual se establece el Plan Institucional de Formación y Capacitación para la vigencia 2024

La Gerente de la Empresa Social del Estado Manuel Castro Tovar de Pitalito, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales contenidas en los artículos 23 y 209 de la Constitución Política, 194 y siguientes de la Ley 100 de 1993, los artículos 2.5.3.8.4.1.1. y siguientes del Decreto 780 de 2016 y,

CONSIDERANDO:

Que la Empresa Social del Estado Manuel Castro Tovar de Pitalito es una entidad pública descentralizada, de categoría especial, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa; responsable directa de la prestación de servicios de salud de la población de su jurisdicción –artículo 194, Ley 100.

Que el régimen jurídico de los actos de las Empresas Sociales del Estado es el propio de las personas de derecho público, salvo excepciones de ley –artículo 2.5.3.8.4.3.1., Decreto 780 de 2016.

Que son principios básicos orientadores de las Empresas Sociales del Estado la eficiencia, «definida como la mejor utilización de los recursos, técnicos, materiales, humanos y financieros con el fin de mejorar las condiciones de salud de la población atendida», y la calidad, «relacionada con la atención efectiva, oportuna, personalizada, humanizada, continua, de acuerdo con estándares aceptados sobre procedimientos científico-técnicos y administrativos y mediante la utilización de la tecnología apropiada, de acuerdo con los requerimientos de los servicios de salud que ofrecen y de las normas vigentes sobre la materia», –artículo 2.5.3.8.4.1.3, Decreto 780 de 2016.

Que son funciones del Gerente de las Empresas Sociales del Estado, entre otras, el «15. Desarrollar objetivos, estrategias y actividades conducentes a mejorar las condiciones laborales, el clima organizacional, la salud ocupacional y el nivel de capacitación y entrenamiento, y en especial ejecutar un proceso de educación continua para todos los funcionarios de la entidad». –Artículo 4, Decreto 139 de 1996.

Que el título noveno del de la parte segunda del libro segundo del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 desarrolla los planes de capacitación en las entidades públicas.

Que la ESE Municipal Manuel Castro Tovar de Pitalito, debe elaborar un Plan Anual de Capacitación para los Empleados Públicos, según lo establece el Decreto Ley 1567 del 5 de 1998 –cfr. Artículo 3, literal c).

Que, en mérito de lo anterior,

RESUELVE:



ARTÍCULO 1º: ADOPCIÓN. Adoptase el Plan Institucional de Formación y Capacitación de la ESE Municipal Manuel Castro Tovar de Pitalito, para la vigencia 2024.

ARTÍCULO 2º: CAMPO DE APLICACIÓN. El Plan Institucional de Capacitación, establecido en la presente resolución, rige para los empleados de la ESE Municipal Manuel Castro Tovar en armonía con lo estipulado en los Decreto Ley 1567 de 1998 y los artículos 2.2.9.1. y siguientes del Decreto Único Reglamentario 1083 del 2015.

ARTÍCULO 3º: MISIÓN. Motivar y mejorar las competencias de la ESE Municipal Manuel Castro Tovar, para que estén en capacidad de evaluar su trabajo, aportar al logro de los objetivos trazados por la entidad y proponer mejoras dirigidas a obtener el máximo de eficiencia en los procesos que se ofertan a la comunidad.

ARTÍCULO 4º: OBJETIVO GENERAL. Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales del talento humano de la ESE Municipal Manuel Castro Tovar, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, mediante la entrega de conocimientos, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los colaboradores y el mejoramiento en la prestación de los servicios con calidez y la calidad a la comunidad.

ARTÍCULO 5º: CAPACITACIÓN. Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito es preparar, desarrollar e integrar el talento humano al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y/o actividades adaptándolos a las exigencias cambiantes del entorno.

La capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador para que este se desempeñe eficientemente en las funciones y/o actividades a él asignadas, produzca resultados de calidad, proporcione excelentes servicios a los usuarios, prevenga y solucione anticipadamente inconvenientes potenciales dentro de la entidad.

PARÁGRAFO. No se incluye dentro de los procesos definidos como capacitación, la educación definida como formal por las leyes que rigen la materia. El apoyo de la Entidad 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.

ARTÍCULO 6º: PROPÓSITO GENERAL. Generar en la ESE Municipal Manuel Castro Tovar de Pitalito, y en el servidor público, una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la Institución en la prestación del servicio.

ARTÍCULO 7º: ALCANCE Y COBERTURA. La capacitación se refiere exclusivamente a la educación no formal y a la informal, entendidas cada una de ellas como:

- a. La 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.
- b. La educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masivos, medios



impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

ARTÍCULO 8º: OBJETIVOS. Los objetivos que persigue la ESE Municipal Manuel Castro Tovar de Pitalito con la capacitación son los siguientes:

- a. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de la entidad.
- b. Fortalecer las competencias de los trabajadores.
- c. Promover el desarrollo integral del Talento Humano y el afianzamiento de una ética del Servicio Público.
- d. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con la institución y con la comunidad beneficiaria de los servicios.
- e. Fortalecer la capacidad individual y colectiva en el aporte de conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral.
- f. Facilitar la preparación permanente del servidor público para satisfacción personal y laboral.

ARTÍCULO 9º: BENEFICIARIOS DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN. Serán beneficiarios de los programas de capacitación diseñados por la ESE Municipal Manuel Castro Tovar, todos sus empleados.

Tal y como fue orientado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en su Circular Externa 100-10 de 2014, «Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional».

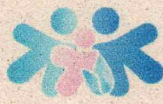
ARTÍCULO 10º: PROGRAMAS DE INDUCCIÓN. Son los que están dirigidos a integrar al trabajador a la cultura organizacional, durante los seis (6) primeros meses siguientes a su vinculación.

ARTÍCULO 11º: PROGRAMAS DE REINDUCCIÓN. Son los que están dirigidos a orientar la integración del trabajador a la cultura organizacional por los cambios que presenten.

ARTÍCULO 12º: DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE REINDUCCIÓN. Todas las personas vinculadas a la ESE Municipal Manuel Castro Tovar deberán recibir una vez al año, el programa de reinducción diseñado por la entidad, en los términos y condiciones que en él se estipule.

ARTÍCULO 13º: DISEÑO, CONTENIDO Y DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN. Será responsabilidad directa de la Gerencia, implementar los mecanismos, para diseñar y poner en marcha los programas de capacitación para los trabajadores de la ESE Municipal Manuel Castro Tovar de Pitalito.

ARTÍCULO 14º: PLAN DE CAPACITACIÓN. La gestión y realización de las actividades que el ejercicio público demanda requiere de una adecuada y constante preparación. La necesidad de talento humano calificado y competente para afrontar los cambios y los retos que año tras año se vienen



presentando es apremiante; por eso es preciso diseñar un plan anual de capacitación que permita adaptarse al nuevo orden nacional con conocimiento, ingenio y creatividad y con procesos y productos de alta calidad que vayan de la mano con el sistema actual.

La ESE Municipal Manuel Castro Tovar debe dar cumplimiento a las normas y ejecutar su programa de capacitación que tendrá dos componentes.

ARTÍCULO 15º: COMPONENTE DE CAPACITACIONES GENERALES. Las capacitaciones generales contienen temas variados de interés común y que además de formar en áreas globales que mejoren el desempeño laboral, busca formar en aspectos personales y fomentar la adquisición de destrezas personales en los trabajadores.

ARTÍCULO 16º: COMPONENTE DE CAPACITACIÓN POR ÁREAS DE GESTIÓN. Este componente incluye las capacitaciones que se ofrecerán específicamente en las diferentes áreas de gestión que conforman la entidad. Hacen parte de este segundo componente las capacitaciones orientadas al personal administrativo y misional de acuerdo con las diferentes áreas funcionales y los diversos equipos de trabajo dentro de la ESE Municipal Manuel Castro Tovar.

ARTÍCULO 17º: COMPONENTE CAPACITACIÓN COMO PROCESO DE FORMACIÓN Y CERTIFICACIÓN. Este componente incluye las capacitaciones que están dirigidas al personal misional específicamente en las diferentes áreas de atención; y que, de acuerdo con la normatividad, exigen que el personal sea formado y certificado para poder ejercer con más fundamento el servicio a los usuarios. Hacen parte de este tercer componente las capacitaciones orientadas en Laboratorio Clínico, Promoción y Prevención y Salud Pública. El personal que será capacitado en estas áreas es el personal médico, enfermeras, bacteriólogo, odontólogos, auxiliares de enfermería de la ESE Municipal Manuel Castro Tovar de Pitalito.

ARTÍCULO 18º: COMPONENTE DE EVALUACIÓN. Este componente hace referencia al proceso de evaluación, el cual se da en cada uno de los procesos de formación y capacitación; para garantizar el aprendizaje de este proceso, la evaluación se aplicará en un momento posterior a la capacitación puede realizarse de forma escrita o práctica, de acuerdo con la programación.

ARTÍCULO 19º: DESCRIPCIÓN DEL PLAN. El plan de capacitaciones de la ESE Municipal Manuel Castro Tovar es un plan dinámico, es decir se enriquecerá permanentemente con los eventos que se realicen en el transcurso de la vigencia.

Aunque tiene varias actividades definidas hay espacio abierto para que se vayan incluyendo en él las iniciativas coyunturales que por necesidad se vayan requiriendo y los aportes que realicen entidades externas e instituciones a fin.

Desde esta perspectiva es un plan que incluye las necesidades específicas y los intereses particulares detectados en los trabajadores, pero que están abiertos al enriquecimiento y al aprovechamiento de la formación que se presente en temas de actualización.

ARTÍCULO 20º: ESTRATEGIAS FORMATIVAS. En la ejecución del plan se trazan varias estrategias pedagógicas que fortalecerán las actividades, permitirán una mayor apropiación y posibilitarán mayor integración de los funcionarios entre sí y con las temáticas.



- a. Talleres para aprender a aprender, la metodología del taller es muy participativa, y permite que los participantes expresen, compartan y trabajen las temáticas.
- b. Participación en seminarios y conferencias. Estos son orientados por uno o varios conferencistas y tienen una finalidad formativa, educativa y de proporción de información que generalmente amplía el conocimiento, agrega información y actualiza la información existente.
- c. Actividades lúdicas que permitan estrechar vínculos y faciliten la recreación y el esparcimiento como estrategia de aprendizaje.
- d. Actividades de socialización que pretenden que cuando un funcionario adquiriera un conocimiento porque asistió a una capacitación pueda multiplicarlo con los funcionarios inmediatos de su dependencia ya sea de forma verbal a través de una reunión o de forma escrita a manera de socialización resumen de la actividad.

ARTÍCULO 21º: RESPONSABLES DEL PROYECTO. El proyecto de capacitaciones de la ESE Municipal Manuel Castro Tovar será responsabilidad de la Subdirección Administrativa y Financiera que tiene funciones del personal y manejo del Talento Humano.

También estará bajo la responsabilidad de líderes de proceso de formación y certificación de los programas que están en la prestación de servicios misionales, de conformidad con la normatividad vigente.

El plan anual de capacitaciones se retroalimentará permanentemente y de igual forma se irá enriqueciendo con los eventos de capacitación al que el personal pueda acceder según la oferta anual de otras instituciones.


El presente plan anual de capacitaciones es transversal con las otras actividades que desde el programa de Bienestar Social se realicen.

ARTÍCULO 22º: CAPACITACIONES ONEROSAS. La socialización de las capacitaciones por parte de los funcionarios en los que se inviertan recursos del estado para inscripción y/o desplazamiento es obligatoria, ya que se busca el interés general y la maximización de los recursos en pro del beneficio de mayor número de funcionarios y del beneficio.

ARTÍCULO 23º: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en el municipio de Pitalito, Huila, el 03 de Enero de 2024.


ORIANA SOFÍA PEÑA MAZABEL
Gerente

Proyectó: José Guillermo Rodríguez Suárez, Asesor Jurídico.