

**Apoyar La Elaboración Del Plan Institucional de Capacitación de La Empresa  
Social Del Estado - Hospital Local De San Martín de Los Llanos**

**Informe Practica Administrativa**

**Lenny Johanna Malagón Guzmán**

**Cód. 1120500732**

**Escuela Superior De Administración Pública -ESAP**

**Programa de Administración Pública Territorial - APT**

**Territorial Meta-Guaviare-Guainía-Vaupés-Vichada-Amazonas**

**Junio – 2021**

**Apoyar La Elaboración Del Plan Institucional de Capacitación de La Empresa  
Social Del Estado - Hospital Local De San Martín de Los Llanos**

**Informe Final**

**Lenny Johanna Malagón Guzmán**

**Cód. 1120500732**

**Stephanie Tatiana Arciniegas Meneses**

**Asesora Administrativa**

**Albina Quezada Barrera**

**Asesor Académico**

**Escuela Superior De Administración Pública -ESAP**

**Programa de Administración Pública Territorial - APT**

**Territorial Meta-Guaviare-Guainía-Vaupés-Vichada-Amazonas**

**Junio – 2021**

## Contenido

	pág.
1. Introducción.....	5
2. Justificación.....	7
3. Marco Normativo .....	8
4. Marco conceptual .....	10
5. Objetivo General.....	13
5.1, Objetivos Específicos.....	13
6. Contexto y Antecedentes.....	14
6.1. Reseña Histórica.....	14
6.3. Visión .....	15
6.4. Organigrama actual de la E.S.E Hospital Local de San Martin, Meta.....	16
7. Desarrollo de la Práctica.....	19
7.1. Nombre Del Cargo .....	19
7.2. Aportes a la entidad.....	19
7.3. Relación con el Perfil Profesional.....	19
8. Actividades Realizadas.....	21
8.1. Actividades del Primer Informe .....	21
8.2. Actividades del segundo informe.....	21
8.3. Actividades del Informe Final.....	23
9. Cuadro Comparativo de Avances .....	24
10. Conclusiones.....	25
11. Recomendaciones .....	26
12. Bibliográfica .....	27
13. Anexos .....	28

## Lista de figuras

	pág.
Figura 1 Muestra el Organigrama Directivo y Asesor	16
Figura 2 Organigrama área Administrativa	17
Figura 3 Organigrama Area Asistencial	18

## 1. Introducción

Este informe plantea el resultado de la práctica administrativa del Pregrado de Administración Pública Territorial realizado en la Territorial Meta, CETAP San Martín que consistió en la elaboración del Plan Institucional de Capacitación “PIC” de la ESE Hospital Local de San Martín. – Meta, bajo la supervisión de área de talento humano de la entidad.

Para la socialización de esta práctica administrativa estudiante – docente se realizaron tres informes siendo este el final, el objetivo a cumplir es el diseño del documento “PIC” para la revisión de Talento Humano. El bosquejo que se elaboró fue fundamentado en la normatividad vigente en el diagnóstico de la vigencia anterior y en la necesidad de capacitación de los empleados en diferentes áreas del hospital.

Este documento comprende los lineamientos a seguir dentro del Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E Hospital Local de San Martín de los Llanos, Meta, que busca el desarrollo de las destrezas y comportamiento de manera tal que se facilite el desarrollo profesional de sus empleados y el mejoramiento de los servicios prestados a los usuarios.

Se aplicaron conocimientos adquiridos durante el proceso de formación El Plan Institucional de Capacitación se desarrolló de conformidad con lo señalado en los Decretos 1567 de 1998, 1227 de 2005 y 1083 de 2015; la Ley 909 de 2004; los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos de la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública y la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

El documento incluye la realización del programa de inducción y reinducción de conformidad con lo señalado en las normatividad vigente y el programa de seguimiento y

evaluación. El administrador debe tener claridad en la importancia que tiene la profesionalización del empleo público. (Ver anexo C)

## 2. Justificación

El planteamiento de este informe tiene como justificación elaborar un documento que sirva de insumo para la E.S.E Hospital Local de San Martín y su elaboración del Plan Institucional de Capacitación PIC (Ver anexo B) este documento se elabora a través del PVHA; Planear Hacer Verificar y Actuar.

Para realizar este documento primero se elaboró un diagnóstico que arranca identificando cuáles son las necesidades de aprendizaje que tiene la entidad, esto se realizó en cada área a través de una encuesta ( Ver anexo A) llegando hasta el individuo es decir; aprendizaje por área, institucional y por individuo en el cual se establecieron unos criterios para realizar las capacitaciones, se realizó el análisis para determinar cómo está el conocimiento en o que tiene que ver con el conocimiento(saber) en las habilidades (hacer) y en las actitudes (ser) de los empleados.

Una vez se contó con el diagnóstico se elaboró el documento proyecto del Plan Institucional de Capacitación PIC el cual se planificó determinando los objetivos estratégicos y de acción, priorizando los programas de aprendizaje, promoviendo incentivos, creando unos indicadores de gestión que le permita medir unos resultados sobre las capacitaciones y se hizo por medio de una metodología de enfoque pedagógico, diseñando y aplicando programas de inducción, entrenamiento y capacitación luego a través del formato de evaluación de los empleados se establecen unos indicadores que permitan la evaluación de gestión y de resultados.

### 3. Marco Normativo

En 1991 la Constitución Política de Colombia establece unos derechos fundamentales dentro de los cuales está la garantía mínima de todo trabajador de recibir capacitación.

La capacitación se define como 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<sup>2</sup>, 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. (Art. 4º Decreto 1567 de 1998).

Decreto 1567 de 1998 Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

En la Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones, derogada, a partir del 1 de julio de 2021, por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019

De igual manera la Ley 909 de septiembre 23 de 2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en el artículo 36 establece como objetivo de la capacitación “el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...”, para lograr “el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”.



Por medio de la Ley 1064 de 2006, 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.

En el Decreto 1083 de 2015, se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

El Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005) establece 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. En el año 2017 se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 por medio del Decreto 648 de 2017, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.

El Decreto 1083 es modificado en el 2018 a través del Decreto 815 en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

El Ministerio de Educación Nacional expide la Resolución 010491 de 2019 que adopta la política de Talento Humano.

Se modifica la Ley 909 y el Decreto Ley 1567 de 1998 a través de la Ley 1960 de 2019.

#### 4. Marco conceptual

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos prioriza temas que deben ser incluidos en el PIC de cada entidad organizados en ejes de desarrollo agrupados con base a un diagnóstico basado en las necesidades y problemáticas de la institución en el que se utilizan los siguientes conceptos:

El decreto 1083 de 2015 plantea unos retos a cumplir con la Política Nacional de Formación y Capacitación entre ellos la capacitación con enfoque de competencias, educación informal para el trabajo y el desarrollo, prioridades regionales y nacionales y proyectos de aprendizaje a partir de situaciones problemáticas. (Publica, 2015)

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos prioriza algunos temas que deben ser incluidos en los PIC de cada entidad. Organizados en ejes de desarrollo con base en un diagnóstico realizado con base en las necesidades y problemáticas territoriales y sobre los propósitos de modernización del Estado. (Pública, 2017)

Los temas se clasifican en componente de desarrollo institucional integrado por los ejes planificación, inversión pública, organización administrativa, gobernabilidad y el otro componente es el cumplimiento del plan nacional de desarrollo compuesto por administración al servicio del ciudadano, lucha contra la corrupción, mejoramiento continuo, gobierno de la información, innovación institucional y gestión por resultados. (Institucional, 2017)

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, para el Desarrollo de Competencias se fundamenta en la teoría del constructivismo (enfoque pedagógico) este orienta la formulación de los PIC de las entidades; es una teoría aplicada a la educación, en la cual las personas están en un constante proceso de aprendizaje el cual le

permite al individuo reinventarse, apropiarse de conocimientos, activar mecanismos de solución en torno a los problemas laborales entre otros.

Algunos de los conceptos que se deben tener claros son los siguientes:

Capacitación; Es un Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006).

Formación; Son los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa.

Educación no formal; Hoy denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano, según lo señala el Decreto 2888, (mineducacion, 2015) pretende complementar los conocimientos en un ámbito externo de la educación formal.

Educación Informal; Según lo conferido en el artículo 43 de la Ley 115 de 1994, Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados

Los Programas de Inducción y Re inducción; Están orientados a fortalecer el empleado dentro de una estructura organizacional, le permite el desarrollo de habilidades, Artículo 7 del Decreto 1567. (Humana, 2021)

Inducción: Este programa inicia al empleado público en su integración a la cultura organizacional dentro de un sistema de valores que tienen que ver con la prestación del servicio con base en la misión y visión en el que debe crearse sentido de pertenencia hacia la entidad publica este programa debe realizarse con cada vez servidor que ingresa un servidor. Artículo 7 del Decreto 1567. (Mincultura, 2021)

Re inducción este programa va dirigido a reorientar la integración a la cultura organizacional a razón de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo el sentido de pertenencia la re inducción se debe impartir a todos los empleados por lo menos una vez al año. Artículo 7 del Decreto 1567 (General, 2017)

Competencias Laborales: Es la capacidad de una persona para desempeñar las funciones inherentes a un empleo; esta capacidad se define por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes del empleado público”. (Pública F. , 2018)

Educación formal; De conformidad con lo señalado en el artículo 10 de la Ley 115 de 1994, es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados para tal fin.

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano. Es la Educación no formal, Ley 1064, (2006).

La Profesionalización del Empleo Público; Es la garantía de que el servidor público posee atributos como el mérito responsabilidad, la vocación el servicio, la honestidad de tal modo que se logre una administración efectiva. Decreto 648, (2017).

## 5. Objetivo General

Apoyar la elaboración del Plan Institucional de Capacitación “PIC” de la ESE Hospital Local de San Martín. – Meta

### 5.1, Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico de los servidores públicos de la planta de la ESE Hospital Local de San Martín de Los Llanos.
- Revisar el diagnóstico de capacitación para conocer el puntaje obtenido en la vigencia anterior.
- Identificar las necesidades de capacitación de los servidores Públicos de la ESE Hospital local de San Martín de Los Llanos.
- Diseñar documento “PIC” para la revisión de Talento Humano.

## 6. Contexto y Antecedentes

### 6.1. Reseña Histórica

La Empresa Social del Estado Hospital Local de San Martín, es un establecimiento público del orden municipal, dotado de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio. Su origen se remonta al año de 1952 como Puesto de Salud municipal, el cual estuvo ubicado y funcionando en diferentes sitios del municipio de San Martín. Para la construcción de las instalaciones como Hospital, el municipio donó un lote de terreno, mediante Escritura Pública No. 572 del 6 de agosto de 1984 y se construyó con recursos asignados por la Nación. En 1970 fue inaugurado por el Presidente de la República en su momento Dr. MISAEL PASTRANA BORRERO, con el nombre de “HOSPITAL SANTIAGO RENGIFO”. Hospital, (2018a).

Hasta el año de 1993, el Hospital Santiago Rengifo, con todos sus puestos de Salud (Castillo, Medellín del Ariari, Rincón de Bolívar, Merey, Alto iraca, Bajo Camoa, Pedro Daza, y Once de Noviembre) dependía de la Unidad Regional Hospital de Granada (Meta). Con la promulgación de la ley 10 de 1990 se inicia en el sistema de salud el proceso de descentralización con la participación de la comunidad, el reordenamiento institucional que definió las situaciones jurídicas, laborales en los diferentes hospitales del país. Hospital, (2018b)

Posteriormente, en el año de 1993 con la promulgación de la ley 100 de 1993 (SGSSS) y 60 de 1993 (Destinación de recursos y competencias) se inicia de manera más específica el proceso de descentralización, asumiendo acuciosamente esta tarea el municipio de San Martín, quien culminó a finales del año 1994, siendo Certificado oficialmente por el Ministerio de la Protección Social. Hospital, (2018c).

A partir de 1994, el Hospital local de San Martín ESM inicia su actividad como empresa de manera incipiente, logrando avanzar poco a poco en el mercado de la salud propuesto por el nuevo Sistema General de Salud colombiano. En el año 2014, logra un gran avance en la ampliación de la capacidad de atención e infraestructura física con recursos de la Alcaldía de San Martín. Hospital, (2018d).

En el 2016 adecúa su nombre a la legislación, y se constituye en una EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO (E.S.E.) HOSPITAL LOCAL DE SAN MARTÍN, META. Hospital, (2018c).

## **6.2. Misión**

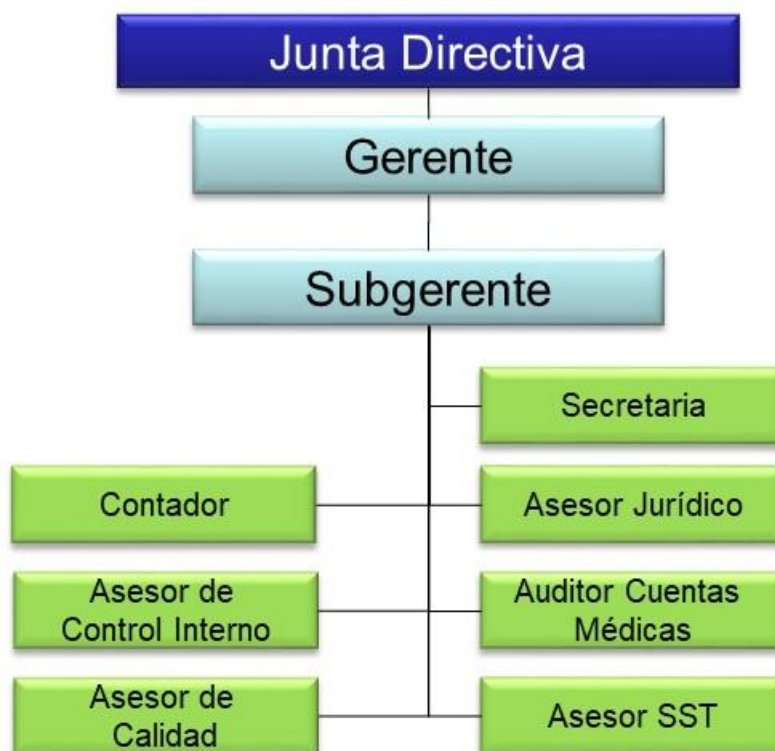
Somos una institución prestadora de servicios de salud de baja complejidad con potencial de crecimiento y expansión de su portafolio de servicios, que garantiza a sus usuarios integralidad y la continuidad de atención bajo el principio de que cada uno de ellos, es sujeto activo del Derecho Fundamental a la Salud y poseedor de Dignidad Humana. Hospital, (2020<sup>a</sup>)

## **6.3. Visión**

Para el año 2023 el Hospital Local de San Martín Empresa Social del Estado será una de las principales entidades prestadoras de salud del departamento del Meta de acuerdo a su oferta institucional, que con recursos propios y gestión de proyectos sea un modelo de gestión hospitalaria, soportada en los fundamentos del Sistema Único de Acreditación en Salud, con estrategias innovadoras, valores institucionales y talento humano calificado, generando posicionamiento y reconocimiento en la comunidad y el sector, procurando mejorar la calidad de vida de toda la población de San Martín. Hospital, (2020b)

#### 6.4. Organigrama actual de la E.S.E Hospital Local de San Martín, Meta

Figura 1 Muestra el Organigrama Directivo y Asesor

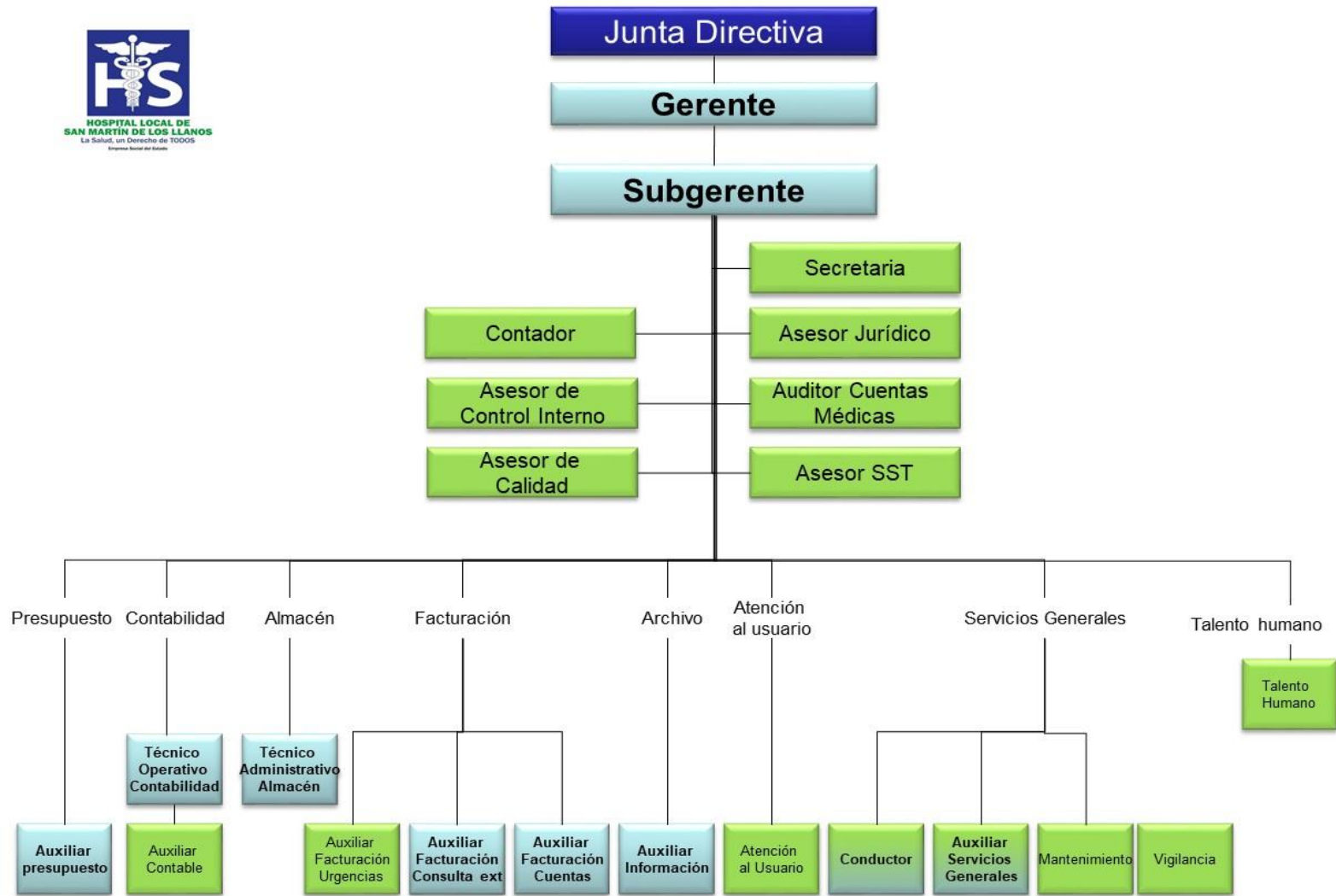


Fuente: *Organigrama Area Directivo y Asesor. 2020 Empresa Social Del Estado Hospital Local De San Martín De Los Llanos.*

La Figura muestra en un primer nivel jerárquico la Junta Directiva según el Concepto 54471 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública está conformada por el Alcalde Municipal, El Gerente del Hospital, un representante de los usuarios y dos representantes profesionales de los empleados públicos de la institución, uno administrativo y uno asistencial, elegidos por voto secreto.

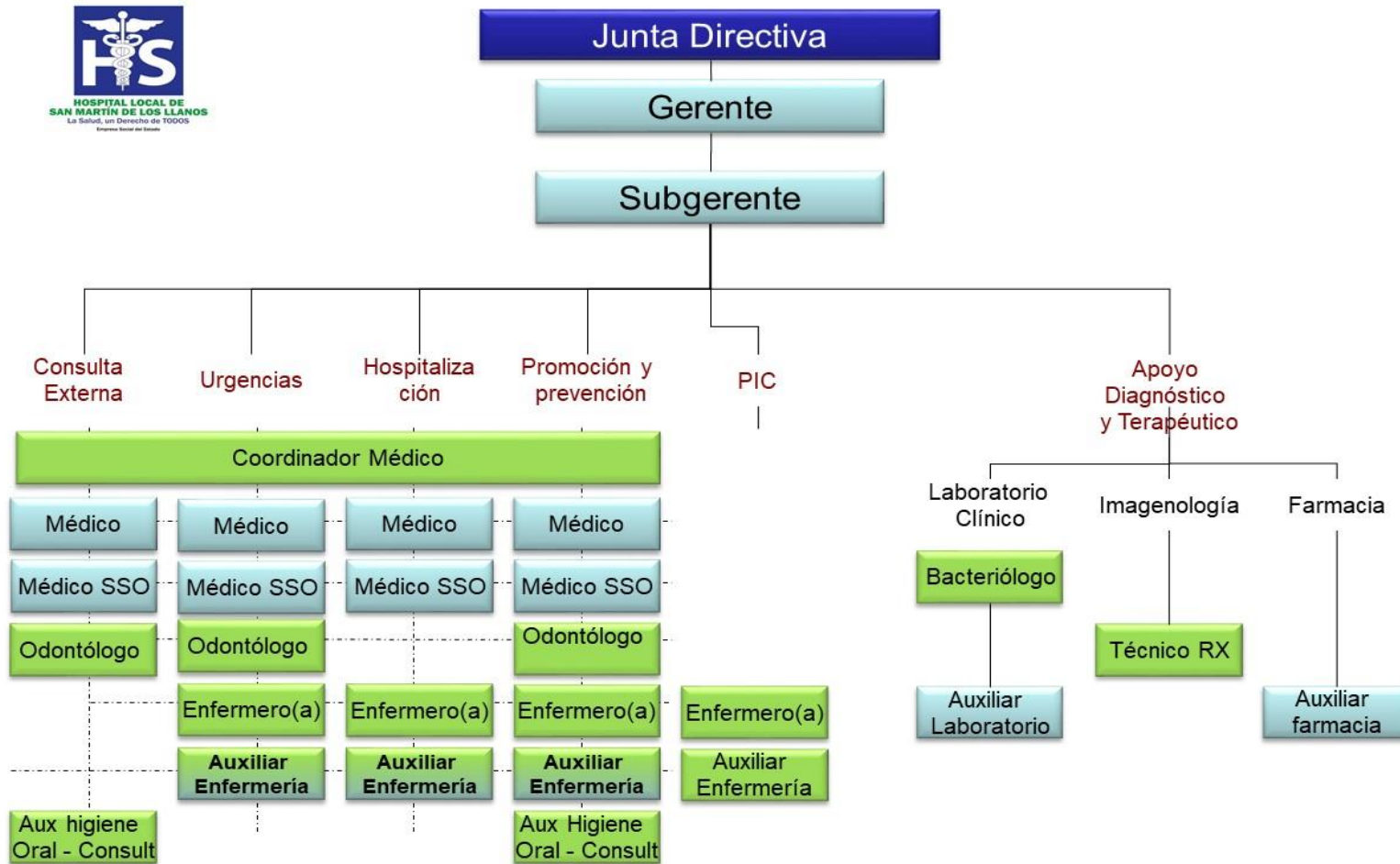


Figura 2 Organigrama área Administrativa



Fuente: *Organigrama Area Administrativa.. 2020 Empresa Social Del Estado Hospital Local De San Martín De Los Llanos.* Obtenido de <http://www.hospitalsanmartinmeta.gov.co>

Figura 3 Organigrama Area Asistencial



Fuente: Organigrama Area Asistencial. 2020 Empresa Social Del Estado Hospital Local De San Martín De Los Llanos. Obtenido de <http://www.hospitalsanmartinmeta.gov.co>

## **7. Desarrollo de la Práctica**

Las actividades llevadas a cabo por mi persona en función de practicante dentro de la entidad, estuvieron ligadas a lo académico, realizando un trabajo en tres etapas; en la primera etapa se realizó un diagnóstico de los servidores públicos de la planta de la E.S.E Hospital Local de San Martín, Meta, en la segunda se analizó el diagnóstico para determinar las necesidades de capacitación en cada área, en la institución así como individualmente, y en la tercera se diseñó un documento el cual podrá servir como insumo para el área de Talento Humano en el momento de diseñar el PIC.

### **7.1. Nombre Del Cargo**

Se otorgó el nombre de Practicante Universitario, Auxiliar administrativo, ya que es un proceso a llevar a cabo para obtener el título profesional de Administración Pública Territorial, cuya finalidad en el proceso de aprendizaje y entrenamiento laboral en el cual se facilita adquirir habilidades y destrezas útiles para poder llevar a cabo el desarrollo de la carrera profesional.

### **7.2. Aportes a la entidad**

El practicante contribuye a la elaboración del Plan Institucional de Capacitación “PIC” de la ESE Hospital Local de San Martín. – Meta, mediante la asistencia en el área administrativa.

### **7.3. Relación con el Perfil Profesional**

El perfil de un profesional en Administración Pública Territorial está encaminado a desarrollar personas integrales, dotados de los principios y valores del servicio público, inherentes a las metas establecidas para el cumplimiento de los fines esenciales del Estado Social de Derecho, que analiza las dinámicas actuales y los asuntos estratégicos de la administración pública, con enfoque y apreciación del valor del talento humano.

No obstante debe tener en cuenta que en aras que la Nueva Gestión Pública se enmarca en dos principios que son la eficacia y la eficiencia para lograrlo debe hacer énfasis en el talento humano como su principal instrumento y es a través de la formación y la capacitación que se logra la profesionalización de los servidores públicos.

## **8. Actividades Realizadas**

Conforme al perfil profesional y la formación adquirida en el pregrado de Administración Pública Territorial, en la Escuela Superior de Administración Pública, Esap, fue posible prestar apoyo en el Área de Talento Humano de la E S E Hospital Local de San Martín de los Llanos, logrando avanzar en los aportes a la elaboración del PIC 2021, donde se desarrolló de la siguiente manera:

### **8.1. Actividades del Primer Informe**

Con el propósito de dar cumplimiento al objetivo específico que consiste en realizar un diagnóstico de los servidores públicos de la E.S.E Hospital Local de San Martín de Los Llanos, se elaboró una encuesta aplicada en una muestra de 20 personas, todos empleados públicos que integran la planta de personal de la entidad, la cual se tabuló, y se realizó la respectiva ficha de caracterización que permitió identificar personas con discapacidad, número de empleados del género masculino y femenino, rango de edades, tipo de vinculación con la entidad, área en el que se desempeña, cargo y nombre de los empleados.

### **8.2. Actividades del segundo informe**

En este segundo avance de la práctica administrativa se dio paso al cumplimiento de los objetivos específicos que consistió en revisar el diagnóstico de capacitación para conocer el puntaje obtenido en la vigencia anterior e identificar las necesidades de capacitación de los servidores Públicos de la ESE Hospital local de San Martín de Los Llanos.

Para lograrlo se revisó el diagnóstico de capacitación del 2019 y así conocer el puntaje obtenido en la vigencia anterior, esta actividad llevó a la realización de un análisis en el que se identificaron las variables sugeridas a priorizar en la capacitación de la vigencia lo que ayudó a

realizar un prospecto del Plan Institucional de Capacitación coherente de acuerdo a las necesidades de la institución.

Al inicio de la práctica se formuló un plan de trabajo en el cual quedo consignado que se revisaría el diagnóstico de la vigencia 2019 toda vez que en ese momento en el MIPG no estaba cargado el año 2020, sin embargo en el desarrollo de la práctica el día 9 de junio revisando la plataforma MIPG se encontró la información pertinente de la vigencia anterior por lo que se tomó esta información para elaborar el diagnostico por estar más actualizada.

De igual modo se realizó un acercamiento a los empleados de la planta de personal de la E.S.E Hospital Local de San Martin a través de una encuesta aplicada la cual se realizó con el debido consentimiento de la Doctora Stefany Tatiana Arciniegas quien es la persona a cargo del área de Talento Humano una vez se tuvo la información se tabulo y analizo, este ejercicio sirvió para identificar la necesidad de capacitación individual y por área.

Con la información recolectada se realizó una reunión con el Área de talento Humano en lo que se consolido toda la información y se concluyó la necesidad de desarrollar proyectos de aprendizaje y competencias a sus servidores y contratistas enmarcadas en los siguientes ejes programáticas: El código de integridad y lucha contra la corrupción, transparencia y derecho de acceso a la información pública, la política de servicio al ciudadano, temas de archivo y gestión documental, seguridad digital y capacitación que permita al servidor conocer los objetivos institucionales ligados a la actividad que ejecuta.

Con el resultado obtenido en el primer y segundo avance de la práctica administrativa se da inicio al último objetivo específico que es el diseño del documento PIC.

### **8.3. Actividades del Informe Final**

El objetivo del tercer informe consiste en el diseño de un documento “PIC” para la revisión de Talento Humano.

Para dar cumplimiento a este objetivo se elaboró un documento el cual fue presentado a la persona encargada del Área de Talento Humano de la E.S.E Hospital Local San Martín de los Llanos, Meta quien me entrega un resultado satisfactorio (Documento anexo a este informe) quien me entrega un resultado satisfactorio.

## 9. Cuadro Comparativo de Avances

**Tabla 1**

<b>Objetivo Especifico</b>	<b>Avance</b>	<b>Producto Esperado</b>
Diseñar documento “PIC” para la revisión de Talento Humano.	Se elabora un documento el cual es un proyecto del PIC de la E.S.E. Hospital Local de San Martin de los Llanos, Meta.	El documento formulado cumple la normatividad vigente y presenta una línea programática de capacitaciones que suple la necesidad sentida de la planta de personal y las necesidades diagnosticadas en la última revisión de la Función Pública de igual manera se incluye los programas de inducción y reinducción.



## 10. Conclusiones

Ha sido gratificante realizar la práctica administrativa en la E.S.E Hospital local de San Martin de los Llanos, Meta, al encontrarme con una alta calidad humana y disposición de parte de los servidores públicos adscritos a la planta de personal, así las cosas no puede pasar por alto el más sincero agradecimiento a la entidad por estar prestos a colaborar y brindar esta oportunidad.

El Hospital presta un servicio de gran importancia para la población del Municipio lo cual implica que su personal este presto a servir de manera eficaz y eficiente, de ser así se optimiza el resultado de los objetivos institucionales es ahí donde radica la importancia de contar con un Plan Institucional de Capacitación enfocado en la necesidad real.

Sin duda alguna la importancia de la práctica administrativa se fundamenta en el producto final el documento que se presenta como un proyecto para que la Entidad lo analice y tomadas sus conclusiones lo utilicen dentro de la formulación del PIC.

Como futura profesional me deja una anécdota la cual debe ser nombrada en esta monografía y es que cada día se aprende más enfatizando que el conocimiento es infinito y todas las personas tienen algo que enseñar.

## **11. Recomendaciones**

Basta con leer el Plan Nacional de Formación y de Capacitación de empleos Públicos para el Desarrollo de Competencias elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) para determinar cómo recomendación a la E.S.E Hospital Local de San Martín que se tome este documento como el principal instrumento de asesoría cuyo propósito sea el de orientar el área del talento humano de la entidad.

La segunda recomendación está en realizar el diagnóstico en la necesidad sentida de los empleados públicos del Hospital.

Una tercera recomendación es realizar el diagnóstico de la vigencia anterior esto resulta de importancia dado que permite la elaboración de un PIC que cumpla con el objetivo que es mejorar las competencias, este proceso inicia con la capacitación y debe darse curso hasta realizar la evaluación del desempeño, el rendimiento de los empleados, los resultados en la prestación del servicio y el cumplimiento de los objetivos de la institución a través de unos indicadores.

## 12. Bibliográfica

- General, S. (2017). *Vigésimo Lineamiento Inducción Y Reinducción*. Bogotá D. C.: Sistema Integrado De Gestión.
- Hospitalsanmartinmeta. (2020). *Organigrama 2020 Empresa Social Del Estado Hospital Local De San Martín De Los Llanos*. Obtenido de <http://www.hospitalsanmartinmeta.gov.co/entidad/organigrama>
- Humana, S. G.–G. (2021). *Plan Institucional de Capacitación (PIC) vigencia 2021*. Bogotá D.C: Función Publica .
- Institucional, C. P. (2017). *Manual Operativo MIPG*. Bogotá: Sistema de Gestión.
- Mincultura. (2021). *Plan Institucional De Capacitación 2021*. Bogotá D.C: Secretaria General. Obtenido de <https://www.mincultura.gov.co/ministerio/recursos-humanos/Documents/Plan%20Estrat%C3%A9gico%20del%20Talento%20Humano/Plan%20Institucional%20de%20Capacitaci%C3%B3n%202021.pdf>
- Mineducacion. (2015). *Gobierno de Colombia* . Obtenido de [https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-130244.html?\\_noredirect=1](https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-130244.html?_noredirect=1)
- Pública, D. A. (2017). *Plan Nacional De Formación Y Capacitación Para El Desarrollo Y La Profesionalización Del Servidor Público*. Bogotá D.C: Dirección de Empleo Público.
- Publica, F. (2015). *Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>
- Pública, F. (2018). *Decreto 815 de 2018*. Bogotá D.C: Departamento Administrativo de la Función Pública.

### **13. Anexos**

**Anexo A** Formato Encuesta Aplicada

**Anexo B** Documento “plan institucional de capacitación PIC 2021”

**Anexo C** Constancia de entrega del documento “plan Institucional de capacitaciones”

**Anexo D** Base de datos – resultados de la encuesta

**Anexo E** Carta de aprobación por parte de la Empresa Social del Estado Hospital Local de San  
Martin de Los Llanos