


Plan Institucional de Capacitación 2022



Centro de Rehabilitación
Integral de Boyacá E.S.E.


 **Zulma Cristina Montaña Martínez**
Gerente

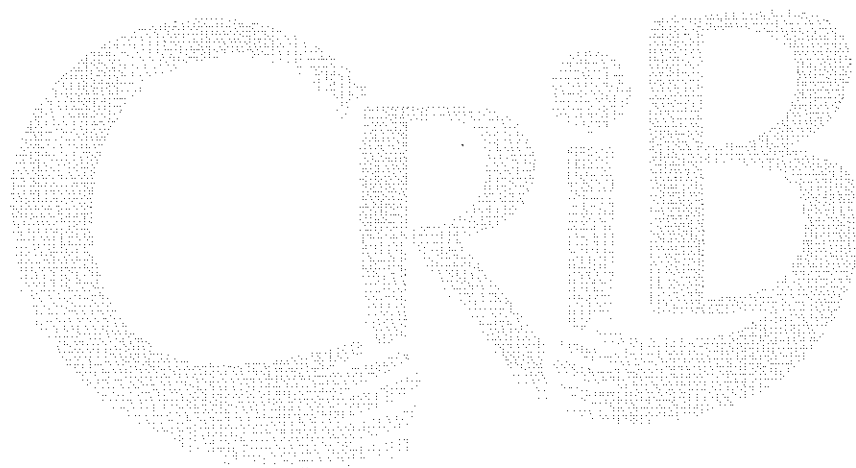
	FORMATO	VERSION: 1
		CODIGO: CM-GC-I04
ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL		FECHA: 31/01/2022

PARTICIPANTES:

Zulma Cristina Montaña Martínez
Gerente

Segundo Jacinto Pérez Archila
Subgerente Administrativo y financiero

 **Diego Fernando Rivera Castro**
Asesor de Planeación



Centro de Substitución
Integral de Servicios S.A.S.

x

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad


	FORMATO	VERSION: 1
		CODIGO: CM-GC-104
ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL		FECHA: 31/01/2022

TABLA DE CONTENIDO

1. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 5

2. DIAGNOSTICO..... 5

 1. MISIÓN..... 5

 2. VISIÓN 5

 3. PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS 5

3. MARCO NORMATIVO: 6

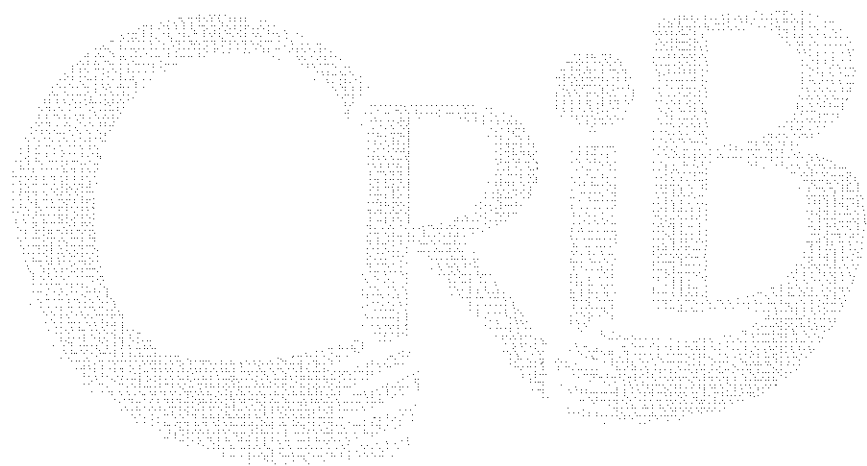
4. OBJETIVO GENERAL: 6

5. OBJETIVOS ESPECIFICOS: 6

6. PLAN DE ACCIÓN: 7

7. APROBACION 8

(Handwritten mark)



*Centro de Rehabilitación
Integral de Boyacá S.S.A*

(Handwritten mark)

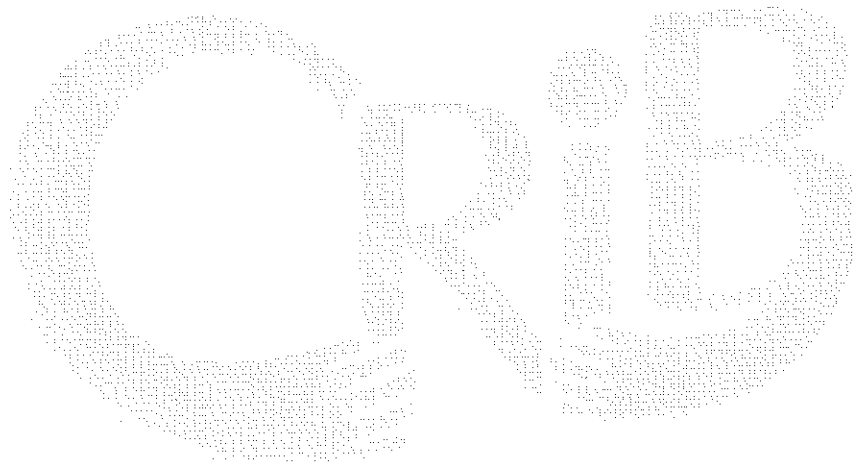
Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

	FORMATO	VERSION: 1
		CODIGO: CM-GC-104
ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL		FECHA: 31/01/2022

INTRODUCCIÓN


.El presente documento contiene los lineamientos y consideraciones generales analizados en la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la presente vigencia para los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá, que tiene como objetivo el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados, el mejoramiento en la prestación de los servicios y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El Plan Institucional de Capacitación se desarrolló de conformidad con lo señalado en los Decretos 1567 de 1998 y 1083 de 2015; la Ley 909 de 2004; los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.



Centro de Rehabilitación
Integral de Boyacá E.S.E.

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

	FORMATO	VERSION: 1
		CODIGO: CM-GC-104
ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL		FECHA: 31/01/2022

1. NOMBRE DEL PLAN SEGÚN DECRETO 612 DE 2018

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

2. DIAGNOSTICO

1. MISIÓN

Servir a la comunidad boyacense brindando una atención integral en salud mental con calidad, seguridad y excelencia que promueva la construcción del bienestar del paciente, su familia y su comunidad.

2. VISIÓN

En el 2024 el CRIB será reconocida como la empresa líder de la red de atención de salud mental en el departamento de Boyacá prestando servicios integrales que disminuyan el estigma y propendan por la rehabilitación y reintegración social del paciente, garantizando altos estándares de calidad en infraestructura, gestión de servicios y del talento humano.

3. PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS

1. RESPECTO. Es nuestro compromiso por escuchar, valorar y comprender a nuestros compañeros y pacientes, tratar de entender su actuación, hablando con la verdad y esforzándose por controlar nuestras propias emociones, entendiendo nuestras diferencias y aceptando las normas y políticas de la entidad.

2. EXCELENCIA. Nos caracterizamos por la disposición de dar lo mejor de nosotros en toda tarea que realicemos, desarrollando las mejores prácticas, superándonos cada día en todas las áreas y en el trato amable y empático a nuestros compañeros y pacientes.

3. PROACTIVIDAD. Cuando somos proactivos estamos atentos a la búsqueda de soluciones, dispuestos a ponernos manos a la obra sin dejar pasar el tiempo, afrontando nuestras responsabilidades sin excusas y dispuestos a servir a nuestros compañeros y pacientes.

4. HONESTIDAD. Somos personas transparentes e integras, que cumplimos con las normas y políticas de la entidad, hacemos buen uso de la información, anteponiendo la verdad en cualquier situación y entendemos el valor de la confidencialidad de la información acerca de nuestros compañeros y pacientes.

5. CUIDADO. Somos cuidadosos cuando estamos comprometidos con la ayuda a nosotros mismos y a los demás, procurando aumentar el bienestar y evitando la ocurrencia de algún daño, protegemos nuestra familia y trabajo diario, valorando el tiempo y preservando los elementos que la entidad ha puesto a nuestra disposición para la realización de tareas. 6. Gratitud. Soy una persona agradecida, puedo reconocer y valorar lo que vivo y disfruto a mí alrededor, puedo reconocer las personas a mi alrededor haciendo las cosas bien, y eso me motiva a dar cada momento lo mejor de mí en cada momento y frente a cualquier situación.

6. COMPROMISO. Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

7. DILIGENCIA. Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

	FORMATO	VERSION: 1
		CODIGO: CM-GC-I04
ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL		FECHA: 31/01/2022

8. JUSTICIA. Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

3. MARCO NORMATIVO:

- Constitución Política de Colombia, artículo 53°.
- Código Único Disciplinario.
- 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 909 de 2004. "Por el 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".
- Ley 1960 de 2019. "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decretoley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".
- Decreto 1083 de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"
- 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 612 de 2018. "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado".
- Decreto 815 de 2018. "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Circular Externa 100 -10 de 2014 del DAFP. "Orientaciones en materia de capacitación y formación fe los empleados públicos".
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en proyectos de aprendizaje en equipo.
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos, emitida por el DAFP y la ESAP en diciembre de 2017.
- Resolución 390 de 2017 del DAFP. "Por la cual se actualiza el Plan de Formación y Capacitación" - Directiva presidencial No. 09 de 9 de noviembre de 2018, por la cual se indican acciones con austeridad del gasto.
- Resolución 425 de 2009, Ministerio de Cultura. "Por la cual se establecen las políticas y se dictan otras disposiciones para el desarrollo de los programas de capacitación en el Ministerio de Cultura


4. OBJETIVO GENERAL:

Contribuir al desarrollo integral de los funcionarios y el mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación.

5. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- Incrementar el nivel de compromiso de los empleados, con el propósito de garantizar el cumplimiento de los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

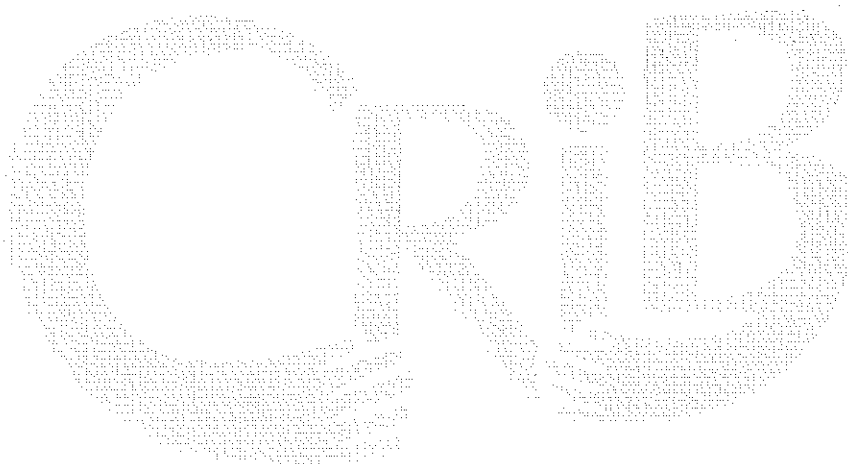
	FORMATO	VERSION: 1
		CODIGO: CM-GC-104
ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL		FECHA: 31/01/2022

6. PLAN DE ACCIÓN:

El plan de acción surge luego de aplicar de forma vinculante la Gerencia de la ESE Centro de Rehabilitación Integral Boyacá a través de su Subgerencia Administrativa y Financiera quien tiene a cargo las funciones de Talento Humano, se solicitó a los representantes de los funcionarios de la Institución, la propuesta para definir de manera concertada los temas y las necesidades de capacitación que se deben tener en cuenta en la elaboración de este Plan, en aras de fortalecer el trabajo en equipo, creando programas que fomenten la participación en actividades encaminadas a mejorar el conocimiento de los funcionarios y el mejoramiento del servicio de la institución.

Se recibieron dos comunicaciones firmadas por las funcionarias CLARA INES CAMACHO y LUZ YANETH VILLAMIL SIERRA, de las cuales la Gerencia y la Subgerencia Administrativa y financiera de la Entidad tuvieron en cuenta para elaboración del Plan Anual de Capacitación de la vigencia 2022.


Para ver el plan de acción ver anexo en Excel "Plan Institucional de capacitaciones"



Centro de Rehabilitación
Integral de Boyacá S. C. E.

4

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

	FORMATO	VERSION: 1
		CODIGO: CM-GC-104
ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL		FECHA: 31/01/2022

7. APROBACION

La gerencia de la Empresa Social del Estado Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá aprueba el Plan Institucional de capacitaciones a los TREINTA Y UNO (31) días del mes de enero del año dos mil veintidós (2022).


ZULMA CRISTINA MONTAÑA MARTINEZ
Gerente E.S.E. Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá



Centro de Rehabilitación
Integral de Boyacá E.S.E.

*

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad



FORMATO

VERSION: 1

CODIGO: CM-GC-104

ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL

FECHA: 31/01/2022

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Segundo Jacinto Pérez Archila Cargo: Subgerente Administrativo y Financiero Fecha: 22/01/2022	Nombre: Diego Fernando Rivera Castro Cargo: Asesor Planeación Fecha: 22/01/2022	Nombre: Zulma Cristina Montaña Martínez Cargo: Gerente Fecha: 31/01/2022

CONTROL DEL DOCUMENTO

MODIFICACIONES						
VERSION ANTERIOR	NUEVA VERSION	FECHA CAMBIO	DESCRIPCION DEL CAMBIO	ELABORO	REVISO	APROBÓ
	1	22/01/2021	Creación del documento	Blanca Nubia Vásquez Moreno.	Diego Fernando Rivera Castro.	Zulma Cristina Montaña Martínez.

LOCALIZACION DEL DOCUMENTO

CODIGO	NOMBRE	COPIAS	UBICACIÓN
CMC-GC-103	INSTRUCTIVO ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL	ORIGINAL	Oficina de Calidad
CMC-GC-103	INSTRUCTIVO ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL	COPIA CONTROLADA	Sistema de Consulta MIPG

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

