



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
PIC
ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE
JESUS**

VIGENCIA 2022



ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
Quimbaya Quindío

1.INTRODUCCIÓN

El plan de capacitación es una acción planificada cuyo propósito general es preparar e integrar al recurso humano en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en el trabajo. La capacitación en la empresa debe brindarse en la medida necesaria haciendo énfasis en los aspectos específicos y necesarios para que el empleado pueda desempeñarse eficazmente en su puesto. Un plan de capacitación es la traducción de las expectativas y necesidades de una organización para y en determinado periodo de tiempo.

Éste corresponde a las expectativas que se quieren satisfacer, efectivamente, en un determinado plazo, por lo cual está vinculado al recurso humano, al recurso físico o material disponible, y a las disponibilidades de la empresa.

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico, aplicado de manera organizada y sistémica; mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el cargo o el ambiente laboral. Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica, por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su cargo en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa. Y, por otro, un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la empresa para su normal desarrollo. En tal sentido, la capacitación se constituye en factor importante para que el colaborador brinde el mejor aporte en el cargo asignado; ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades; así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del colaborador.

Toda institución tiene la responsabilidad de velar por sus recursos, y en tal sentido, el humano representa un papel muy importante; pues son precisamente los empleados, los encargados de vigilar que los demás recursos sean utilizados adecuadamente, y por ende son los que generan el resultado de las operaciones. En ese contexto, la ESE Hospital Sagrado Corazon de Jesús de Quimbaya Quindio , cuenta con unos objetivos institucionales que debe alcanzar por medio de planes, programas y proyectos. El logro de tales objetivos se puede ver afectado por deficiencias en las competencias, tales como la educación, formación, habilidades y conocimientos del personal administrativo.



ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
Quimbaya Quindío

ALCANCE: De acuerdo con la estructura organizacional, el Plan de Capacitación está proyectado con el objeto de cubrir las necesidades de las áreas misionales y de apoyo de la Entidad. Aplica para todas las áreas y dependencias de la ESE.

2. MARCO NORMATIVO

Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, el cual establece los Principios de la función administrativa: igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Decreto 2482 del 31 de diciembre de 2012, Guía para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Ley 1712 del 6 de marzo de 2014.

Regular el derecho de acceso a la información

Pública. Artículo 10 del Decreto 103 del 20 de enero de 2015. Reglamentar la Ley 1712 de 2014, en la gestión de la información pública.

Resolución 1111 de 2017 define los estándares mínimos que debe cumplir el SGSST

Resolución 390 del 30 de mayo de 2017

Artículo 11 del Decreto Nacional 1443 de 2014.

3. DEFINICIONES

Plan de Capacitación: Son acciones que aportan competencias o capacidades Que requiere el recurso humano para cumplir con los objetivos fijados.

Aptitud: Capacidad para operar competentemente en una determinada actividad.

Capacitación: Conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la Capacidad cognitiva y técnica de los empleados.

Compromiso: Nivel en que un empleado se identifica con la organización, y desea seguir participando activamente en ella.

Usuario: Es aquella persona que usa algo para una función en específica.

Políticas: Criterios generales que tienen por objeto orientar la acción. Es la orientación o directriz que debe ser divulgada, entendida y acatada por todos los miembros de la organización, en ella se contemplan las normas y responsabilidades de cada área de la organización.



ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
Quimbaya Quindío

Desempeño Laboral: Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Eficiencia: Consiste en lograr las metas con la menor cantidad de recursos.

Objetivo: Se denomina el fin al que se desea llegar o la meta que se pretende lograr. Es lo que impulsa al individuo a tomar decisiones o a perseguir sus aspiraciones. Es sinónimo de destino, fin, meta.

Habilidad: Es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio.

Productividad: Puede definirse como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. La productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento y eficiencia

Recurso Humano: Los recursos humanos fuera del contexto de una función o un departamento de una empresa es sinónimo de capital humano, o sea, serían los funcionarios de una empresa.

4.OBJETIVO GENERAL

Elevar el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, para lograr su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que sea posible el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación del servicio.

OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION:

- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respeto a las políticas, planes programas, proyectos y los objetivos de la empresa.
- Apoyar procesos de reinducción
- Inducir al servidor a la cultura Organizacional y el servicio
- Fortalecer desarrollo de competencias laborales y comportamentales
- Fortalecer capacidades individuales y colectivas
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados



ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit.890001006-8
QUIMBAYA QUINDIO

- Desarrollo del Talento Humano fortaleciendo la ética
- Contribuir al mejoramiento institucional
- Orientaciones hacia enfoques de competencias

5. RECURSOS

Humano: Personal Externo (Proveedores) y/o Interno (Empleados).

Usuarios Internos: El Plan de Capacitación, está diseñado para atender las necesidades de capacitación que los empleados de la entidad requieren para el desarrollo normal de sus actividades, en procura de lograr una mayor y mejor productividad, lo cual redundará en la imagen de la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús comprometida y eficiente.

Físico: Instalaciones de la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús, Equipos e implementos requeridos para adelantar las sesiones de capacitación internamente.

Financieros: Los contemplados en el Acuerdo N°011 del 22 de diciembre de 2020, por el cual se aprueba y expide el presupuesto para la vigencia de 2021.
CUENTA CONTABLE RUBRO (2020105 Bienestar Social, Capacitaciones e incentivos) VALOR \$9.300.000

6. RESPONSABLES

La Representante Legal de la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús, como ordenadora y ejecutora del gasto de funcionamiento. La auxiliar del área de talento Humano, recurso Físicos, como encargadas del manejo del Recurso Humano de la Entidad.

7. ACTIVIDADES

Diagnóstico: Para establecer las necesidades de capacitación en la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús para cada vigencia, se tiene en Cuenta: Formato Diagnóstico de Necesidades de Capacitación por Área.

PROGRAMAS DE CAPACITACION

Las capacitaciones se organizarán teniendo en cuenta dos áreas: Misional y de apoyo.



ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit.890001006-8
QUIMBAYA QUINDIO

AREA MISIONAL

- Urgencias SIAU
- Odontología Farmacia
- Laboratorio Salud Publica
- Consulta Externa

AREA DE APOYO

- Gerencia
- Talento Humano
- Financiera
- Planeacion
- Control Interno
- Secretaria
- Facturación y cartera
- Coordinación medica
- Calidad
- Servicios Generales
- Almacén
- Sistemas
- Estadística

8.METAS:

- Realizar el 100% de la programación en los dos años.
- Generar cambios en la cultura organizacional

9. FASES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

FASE: 1: Diagnostico de necesidades

FASE: 2 Formulación del Plan

FASE: 3 Definición de objetivos del plan y establecimiento de estrategias

FASE: 4 Ejecución del plan y Seguimiento.



ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit.890001006-8
QUIMBAYA QUINDIO

Se debe sensibilizar a los empleados sobre la importancia de las capacitaciones para el desarrollo de competencias con base en los proyectos de aprendizaje

Con la sensibilización en los funcionarios de la ESE se busca preparar y motivar a la totalidad del personal en la entidad para que conozca las nuevas orientaciones de la capacitación por competencias, entendiendo qué son los proyectos de aprendizaje, las situaciones problémicas y los equipos de aprendizaje.

El diagnóstico se tendrá por medio de fichas de registro individuales, donde plasmarán las necesidades de aprendizaje, los líderes de área comunicarán las necesidades de capacitación por área y se tendrá en cuenta el plan de desarrollo para la vigencia, plan de Acción, Evaluación del Desempeño y planes de mejora.

10. LINEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO

1. Gestión del cambio- cultura organizacional
2. Institucionalidad para la paz
3. Metodologías, Modelamiento, sistemas de información
4. Gerencia de proyectos, enfoque sistemático
5. Servicio al ciudadano
6. Gestión de la Informática
7. Gestión del Conocimiento

11. ACTIVIDADES DE INDUCCIÓN

El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al servidor público en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, instruirlo acerca de la estructura organizacional, historia, misión, visión, código de integridad, objetivos institucionales, funciones y crear sentido de pertenencia hacia la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús.

Dar a conocer a todo empleado que ingrese, el funcionamiento de la entidad enmarcado en su misión y visión, los ordenamientos jurídicos que la regulan, las normatividades que regulan al personal de planta y todos aquellos aspectos que le



ESE HOSPITAL SAGRADO DE JESUS
Nit 890001006-8
QUIMBAYA QUINDIO

permitan adaptarse a la entidad y a su puesto de trabajo e integrarse a la cultura organizacional de la ESE. Por otra parte, se debe realizar el acompañamiento por parte del Jefe del Área o por quien este delegue, donde va a desempeñarse el servidor que ingresa, quien se responsabilizará de la inducción en el puesto de trabajo a través de un cronograma de temas y actividades a desarrollar previamente diseñado por el área en mención.

El responsable del acompañamiento en la inducción y/o entrenamiento en el puesto de trabajo dará cuenta principalmente de las siguientes actividades:

Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar, Orientar al servidor en temas afines con el área o dependencia, Instruir sobre el Sistema de Gestión de Calidad, objetivo, misión visión, valores, principios, objetivos entre otros.

Dar a conocer los objetivos del área y su coherencia con los objetivos de la Entidad y las expectativas frente al desempeño del empleado.

Enseñar socializar el manual de funciones correspondiente a su cargo, entre otras que le sean asignadas en el área.

Realizar un recorrido por el área de desempeño y con las que tiene interacción el proceso.

12. ACTIVIDADES DE REINDUCCIÓN

Reforzar los conocimientos y buenas prácticas a los empleados vinculados a la entidad, para facilitarles el desarrollo de competencias que los hagan más competentes y competitivos, tanto en sus conocimientos como en su desarrollo personal, con el propósito de lograr un mayor empoderamiento con la entidad y el deseo de continuar en la misma.

Durante estas jornadas de Reinducción se fortalecerán temas como Plan Estratégico de talento humano, Manual de Funciones y Competencias, Sistema gestión y seguridad en el trabajo, Gestión Documental, Productos o Servicios que presta la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús, Roles de la Oficina de Control Interno, Contratación, entre otros.

El programa de reinducción esta dirigido a orientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad. La reinducción se impartirá a todos los empleados cada año (Comité técnico). Y otros, (Decreto 1567 Capitulo II), a través de de la presentación por parte de los directivos, Lideres de áreas o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.



ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON E JESUS
Nit 890001006-8
QUIMBAYA QUINDIO

13. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

Objetivo:

Identificar las necesidades de trabajo de los servidores públicos por áreas de trabajo para cumplir con su misión, para el desempeño de sus funciones o para el desarrollo de los proyectos en los que participe

PASOS DEL DIAGNOSTICO

1. Analisis de debilidades
2. Identificación de necesidades por áreas
3. Consolidado de las necesidades por áreas
4. Consolidado de las necesidades de la entidad

14. SEGUIMIENTO y EVALUACIÓN

Se realiza la verificación y control de asistencia a las capacitaciones, reuniones, talleres, charlas o seminarios externos al cual se anexa el soporte de la invitación. Internamente.

El conocimiento adquirido es aplicado en el desarrollo de las actividades por cada empleado que los recibe. Si aplica, el empleado que recibe una capacitación externa, debe realizar la socialización de los temas aprendidos, la cual se programa en coordinación con la Gerente y el área de talento humano.

Cuando un empleado asista a una capacitación financiada por la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús, se debe suscribir un acta de compromiso en la que se acuerda la posterior socialización de la misma al área o, a la totalidad de los empleados y presentar certificado o constancia de asistencia.



ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
NIT 890001006-8
QUIMBAYA QUINIO

15. Formato No. 1

DIAGNOSTICO INDIVIDUAL NECESIDAD DE CAPACITACION	
Área:	
Nombre del funcionario:	
Cargo:	
Necesidad de capacitación	Clase de necesidad <ul style="list-style-type: none">• I.• C.• H.

- I = Información
- C = Conocimiento
- H = Habilidad

Debemos 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



ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
NIT 890001006-8
QUIMBAYA QUINIO

16.Formato No.2

Área:		
Necesidad de Capacitación	de Orden de prioridad	Numero de funcionarios por Nivel Jerárquico
	1. 2. 3. 4.	A: B: C: D: E;

A: Directivo Asesor
B: Ejecutivo
C: Profesional
D: Técnico
E: Asistencial



ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
NIT 890001006-8
QUIMBAYA QUINIO

17. Formato .3

CONSOLIDADO INSTITUCIONAL						
Dependencia	Necesidades de capacitación					
Coordinación medica	-diagnostico de DNT -curso 20 de sst -normas de bioseguridad -ruta de riesgo cardio vascular					
Archivo central	-Actualización Gestión documental, mantenimiento y prevención de archivo					
Farmacia	-Atención al usuario					
Laboratorio	-COVID19 -Control de calidad química y hepatología					
Mantenimiento	-Actividad de orden y aseo en las instalaciones de los muebles y enseres de las áreas de la ESE					
Calidad	-gestión de duelo					

Gerencia	<ul style="list-style-type: none"> -cuidado del donante -atención integral en salud a persona victima de violencia sexual -reinducción en triage. -reinducción en rutas de atención 					
Sistemas	<ul style="list-style-type: none"> -normatividad del ministerio del tic -temas de gobierno digital 					
Financiera	<ul style="list-style-type: none"> -rete fuente sobre pagos laborales e información exógena a la Dian 					
Facturación y cartera	<ul style="list-style-type: none"> -seminario en facturación y cartera con todos lineamientos actualizados 					
Planeacion y Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> -MIPG -Administración del riesgo -formulación de indicadores de salud 					

<p>Consulta externa</p>	<p><i>-nueva legislación en auditoría médica</i> <i>-formulación de planes de gestión de residuos</i> <i>- código azul</i></p>						
<p>SIAU</p>	<p><i>-comunicación asertiva</i> <i>-atención al usuario</i></p>						
<p>Urgencias</p>	<p><i>-Normas de Bioseguridad</i> <i>-Rías</i> <i>-código azul</i> <i>-gestión del duelo</i></p>						
<p>Salud Pública</p>	<p><i>-resolución 3280</i> <i>-víctimas de abuso sexual y maltrato</i></p>						
<p>Estadística</p>	<p><i>-resolución 521</i> <i>-resolución 1552</i> <i>-resolución 202</i></p>						

Talento Humano	-mipg -pasivocol -supervisión de contratos						
Auditoria Medica	-diplomado en auditoria de cuentas medicas -curso auditoria interno -capacitación programa paciente seguro						
Secretaria	-2193						

18. PRIORIZACION CAPACITACIONES 2022

- Actualización Gestión Documental
- Normas de bioseguridad
- Orden y aseo en los puestos de trabajo
- Actualización Auditoria Medica
- Normas vigentes facturación y cartera (Facturación electrónica)
- Resolución 2193
- Trabajo en equipo
- Cetil Certificaciones laborales (electrónicas)
- Paciente seguro
- Política publica
- Plan de gestión Integral de residuos
- MIPG
- *resolución 1552*
- *resolución 202*

19. MODALIDADES DE CAPACITACION

Las capacitaciones podrán impartirse bajo las modalidades que respondan a los objetivos, los principios y las obligaciones que señale la ley para tal efecto podrán realizarse actividades dentro o fuera de la entidad.

1. Participación en eventos cortos como: congresos, seminarios, estos deberán responder a las áreas prioritarias de capacitación.
2. Cursos de capacitación no formal con duración no superior a un semestre académico o 120 horas (Diplomado)
3. Vinculación de conferencistas especializados con fines de capacitación específicas
4. Conferencias o facilitadores internos, profesionales con destrezas y habilidades sobresalientes de la institución

Proceso:	Fecha	Elaboró:	Versión:	paginas
Plan de Capacitaciones	15 de enero de 2021	JUAN ANTONIO OSPINA ARIZA (Auxiliar talento Humano)	Versión 1	De la 2 a la 16