



E.S.E. Hospital Departamental
San Antonio de Padua
LA PLATA

PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 25/01/2022

Código: MAG-GTH-BSC-PL-002

Versión: 02

Página No: 1 de 19



PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

DOCUMENTO CONTROLADO

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso"

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES
ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 25/01/2022
Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
Versión: 02
Página No: 2 de 19

INTRODUCCIÓN

Se elabora el Plan Institucional de Capacitación para el año 2022, con el fin de desarrollar y mejorar las competencias laborales de todos los servidores públicos del Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata Huila, así como el objetivo de lograr una mayor profesionalización del talento Humano de la entidad. Este Plan está elaborado a partir de la identificación de las necesidades de capacitación detectadas por cada una de las áreas del hospital, en el cual se determinaron las actividades de capacitación a realizar para la vigencia 2022


Adicionalmente, se busca que fomenta la creación de una cultura organizacional donde se vean reflejados conceptos como la gestión del conocimiento y la formación y capacitación para la creación de valor público, como ejes principales para el desarrollo y la profesionalización del servidor público.

Este documento tiene como fundamento las políticas institucionales y los procesos de modernización que se puedan implementar en la institución hospitalaria; los requisitos de habilitación, acreditación, que se rigen en materia de salud a las IPS del país, las cuales son esenciales para cumplir con el proceso de acreditación del hospital con base a los nuevos requerimientos que se exige para el sector salud.

Este Plan se convierte en una herramienta de consulta para todos los funcionarios del Hospital, en la medida en que establece de manera simple y organizada los procedimientos y pasos a seguir en la formulación y ejecución de planes de trabajo con vista a capacitar a los colaboradores de la institución, con el fin de lograr la optimización de las calidades del talento humano en el ejercicio de sus funciones.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 25/01/2022
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002 Versión: 02
		Página No: 3 de 19

OBJETIVO GENERAL


Desarrollar actividades de capacitación que conlleven al fortalecimiento de las competencias laborales y a la profesionalización de los colaboradores de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata Huila, mediante eventos de capacitación formal, informal, no formal, seminarios, diplomados, capacitaciones, cursos virtuales, entrenamientos, inducción, reinducción, a fin de mejorar la calidad de vida en la prestación de los servicios, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Contribuir a la profesionalización de los colaboradores de la institución hospitalaria, para lograr el cumplimiento de sus funciones y actividades bajo parámetros de eficacia, eficiencia, compromiso, honestidad y transparencia.
- Crear una cultura de gestión del conocimiento entre los colaboradores de la entidad, como herramienta de apoyo para la solución de situaciones que se presenten en el desarrollo de las funciones asignadas o actividades a desarrollar.
- Apoyar el proceso de mejoramiento continuo, como filosofía y forma de trabajo, gestionando capacitaciones en los temas concernientes a impactar en la calidad de la prestación de los servicios en la entidad.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 25/01/2022
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
		Versión: 02
		Página No: 4 de 19

MARCO NORMATIVO.

La base del trabajo de Humanización este referido en la legislación Nacional, desde la Constitución Política de Colombia, de la ley 911 de 2004 en las diferentes teorías del cuidado humanizado y se viene desarrollando y aplicando en el quehacer diario de la atención de los pacientes y la atención de los usuarios externos e internos de la entidad.

La normatividad relacionada está dada bajo la Ley 100 de 1993, el Decreto 780 de 2016, las Resoluciones 1164 de 2006 y 123 de 2012, la Ley 1438 de 2011, la Ley 1164 de 2007, entre otras.

MARCO CONCEPTUAL.

Ejes Temáticos.


Las temáticas priorizadas se han consolidado en tres (3) ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Eje 1: Gobernanza para la Paz.

"La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado" (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017). A partir de lo anterior, la introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, le ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones, con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos. Además, busca generar sinergias en los diferentes modelos de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

 <p>E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua LA PAZ</p>	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 25/01/2022
		Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 02
		Página No: 5 de 19

Finalmente, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos. (Función Pública, 2017).

Eje 2: Gestión del Conocimiento.

"Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades de orientar al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven toda las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno". Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia e información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales. (Función Pública, 2017).

Eje 3: 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.

Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineados a las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planeados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública. (Función Pública, 2017).

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental
San Antonio de Padua
LA PLATA

PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 25/01/2022

Código: MAG-GTH-BSC-PL-002

Versión: 02

Página No: 6 de 19

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998 y la Ley 894 de 2017, la capacitación deberá regirse por los siguientes principios:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los colaboradores.

Prevalencia del Interés de la Organización: Las políticas, planes y programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los colaboradores debe ser valorada, calificada, como antecedente en los procesos de selección, inducción y reinducción, de acuerdo con las disposiciones en la materia.

Profesionalización del servidor público: Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con la institución podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, entrenamiento, que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso"

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES
ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 25/01/2022
Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
Versión: 02
Página No: 7 de 19

entidad. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los colaboradores con derechos de carrera administrativa.

Economía: Siempre se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de las metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

AMBITO DE APLICACIÓN.

Aplica a todos los procesos caracterizados por el Hospital, dentro de los cuales se encuentran las áreas, servicios asistenciales y administrativos:

- Direccionamiento Estratégico
- Planeación y Gestión de Calidad
- Facturación y Cartera
- Financiera – Tesorería y presupuesto.
- Administración
- Jurídica
- Control Interno
- Control Interno Disciplinario
- Servicios de urgencias y observación
- Servicios de Hospitalización
- Servicio Unidad Verde Esperanza –UCI
- Servicios Quirúrgicos (Cirugía)
- Servicios Ambulatorios y apoyo a la atención.
- Servicio farmacéutico
- Vigilancia epidemiológica, infecciones y estadística
- Atención al usuario y trabajo social – SIAU.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental
San Antonio de Padua
LA PLATA

PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 25/01/2022

Código: MAG-GTH-BSC-PL-002

Versión: 02

Página No: 8 de 19

- Servicio IAMI
- Mantenimiento biomédico
- Mantenimiento hospitalario

RESPONSABLE

El responsable del Plan Institucional de Capacitación es el Jefe de Gestión de Talento Humano, quien en coordinación con los demás líderes de áreas y la oficina de calidad de la institución darán cumplimiento al respectivo plan.

Cada área debe adjuntar las capacitaciones que internamente ha programado para adjuntarlas al cronograma y así poder llevar un registro, análisis de los temas y cumplimiento del cronograma de capacitación.

DEFINICIONES


Aprendizaje Organizacional: Conjunto de procesos que se realizan al interior, de la organización con el fin de manejar y transferir los conocimientos que tengan los colaboradores al interior de la entidad, para crear nuevo conocimiento que ayuden a una toma de decisiones que den solución a las diferentes situaciones que se presentan en la entidad. (Función Pública, ESAP., 2017)

Aprendizaje: Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones; este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico. (Función Pública, ESAP., 2017)

Competencia: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos,

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 25/01/2022
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
		Versión: 02
		Página No: 9 de 19

destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado. (Función Pública, ESAP., 2017)

Dimensión Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema. (Función Pública, ESAP., 2017)

Dimensión Saber: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información. (Función Pública, ESAP., 2017).

Dimensión Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones. (Función Pública, ESAP., 2017).


Educación Formal: Es aquella que se imparte en establecimiento educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y que conduce a la obtención de grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Art. 4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

Educación Informal: Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradicionales, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. (Ley 115 de 1994).

Educación no Formal: (Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano): La educación no formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso”

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 25/01/2022
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002 Versión: 02 Página No: 10 de 19

2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal (Ley 115 de 1994; Decreto 2888 de 2007).

Entrenamiento: Modalidad de capacitación encaminada en el corto plazo para preparar al servidor público para el ejercicio de sus funciones y la asimilación de las tareas que le sean propias del cargo que desempeñe. (Función Pública, ESAP., 2017).

Estrategia de Aprendizaje: Son procedimientos que pueden incluir varias técnicas, operaciones o actividades específicas. Persiguen un propósito determinado: el aprendizaje y la solución de problemas académicos y/o aquellos otros aspectos vinculados con ellos. Son instrumentos socioculturales aprendidos en contextos de interacción con alguien que sabe más. (Función Pública, ESAP., 2017).

Formación: La formación es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Formación y Capacitación para la creación del valor público: Diseño de procesos de capacitación enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento para la creación de valor, especialmente cuando se refiere al comportamiento y capacidades de las personas, es decir, las competencias laborales que deben definirse en todo sistema de empleo. (Función Pública, ESAP., 2017).

Gestión del Conocimiento: Concepto aplicado en las organizaciones el cual trata de "que cada uno en la empresa sepa lo que el otro conoce con el objeto de mejorar los resultados del área de trabajo", se busca la creación, transferencia y aplicación de los conocimientos que tienen los colaboradores del Hospital, así como su actualización.

Gobernanza para la Paz: La gobernanza está asociada al proceso de toma de decisiones y a la manera como se implementa. Aunque este término puede ser utilizado en diferentes

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental
San Antonio de Padua
LA PAZ

PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 25/01/2022

Código: MAG-GTH-BSC-PL-002

Versión: 02

Página No: 11 de 19

contextos, la importancia de su análisis para capacitación radica en los actores (formales o informales) que inciden en la toma de decisiones. En otras palabras, se refiere a los arreglos institucionales existentes bajo un marco específico en el que se toman las decisiones. Entonces, se requiere de acciones de política que permitan desarrollar y fortalecer capacidades en los servidores públicos a nivel nacional y territorial. Así, se generarán escenarios de gobernanza orientada a la construcción de una sociedad pacífica y en el marco de la convivencia, que reconozca la diversidad social, política, cultural y étnica del país. (Función Pública, 2017).

Indicador: Es la representación cuantitativa (variable o relación entre variables) verificable objetivamente, que se refleja la situación de un aspecto de la realidad y el estado de cumplimiento de un objetivo, actividad o producto deseado en un momento del tiempo para hacer su respectivo seguimiento y evaluación. Sirve para valorar el resultado médico y para medir el logro de objetivos de políticas, programas y proyectos.

Indicador de Gestión: Representación cuantitativa de una variable en relación con otra, que permite medir los procesos, acciones y operaciones adelantadas dentro de la etapa de implementación de una política, programa o proyecto. (Función Pública, ESAP., 2017).


Planes Institucionales de Capacitación (PIC): Es el conjunto coherente de acciones formativas, en un periodo determinado de tiempo y encaminado a adoptar y perfeccionar las competencias necesarias para conseguir los objetivos establecidos y derivados del diagnóstico de necesidades. (Función Pública, 2017).

Procesos de Formación: Es el proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Profesionalización: Proceso que inicia con el ingreso del servidor a la entidad con los conocimientos que tiene y el crecimiento que este desarrolla, con la adquisición de conocimientos puntuales para el ejercicio de su cargo. Este concepto no hace referencia

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 25/01/2022
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002 Versión: 02 Página No: 12 de 19

a la profesionalización del personal desde el punto de vista de la titulación a través de la educación formal. (Función Pública, 2017).

Programa de Inducción y Reinducción: Se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en este habilidades gerenciales y del servicio público y a suministrarle la información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, practico y participativo. (Función Pública, 2017).

ACTIVIDADES PARA LA FORMULACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC.

El componente de capacitación de la dimensión del Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), es probablemente el de mayor validez para las entidades, pues les permite planificar y gestionar los programas de aprendizaje en el marco de los Planes Estratégicos, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje individual, grupal y organizacional detectadas, y así potenciar las capacidades de todos los colaboradores de la entidad.

Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional.

Es un ejercicio de investigación y levantamiento de información y evidencias, que le permitirá a la E.S.E Hospital identificar las brechas de conocimientos, habilidades y actitudes de los colaboradores.

Esta etapa inicial del proceso, se buscará contemplar las siguientes pautas junto con los Jefes de áreas, líderes de procesos, coordinadores y profesionales con personal a cargo:

- Recolectar las necesidades de aprendizaje individuales manifestadas por los colaboradores (conocimientos, habilidades y actitudes que requiere para el desempeño del cargo).

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso”

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES
ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 25/01/2022
Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
Versión: 02
Página No: 13 de 19

- Conocer las necesidades de conocimiento, habilidades y actitudes que requiere la organización de sus colaboradores.
- Conocer las temáticas establecidas por la Ley, especialmente las que buscan el fortalecimiento de la integridad, la transparencia y la ética de lo público.
- Elaborar perfiles ocupacionales.

Para este propósito se realizarán reuniones con los jefes de área para socializar la información, se utilizara la página Web del Hospital, correos electrónicos y demás herramientas tecnológicas disponibles, para dar a conocer todo lo referente sobre capacitación a todos los funcionarios de la institución.

Recolección de necesidades de aprendizaje individual.

Se pueden emplear diferentes métodos de recolección de información, como la solicitud de listado de capacitaciones a todos los colaboradores líderes de proceso, coordinadores de área y jefes. Esta información servirá incluso para poder elaborar los perfiles ocupacionales de los cargos, que son un insumo permanente en la contratación o vinculación de personal.


Para recolectar la información sobre las necesidades de capacitación que tengan los colaboradores, el hospital solicita a todas las dependencias, los listados de las capacitaciones, el cual será el insumo para la elaboración del cronograma de capacitación para la vigencia.

Identificar las necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes que requiere la organización por parte de los colaboradores.

Dentro de las múltiples fuentes que puede obtener una entidad para detectar necesidades de capacitación, se encuentran los planes de la entidad (estratégico, de acción; operativo, mejoramiento), así como los informes que se producen en el marco del desarrollo de los diferentes procesos.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 25/01/2022
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002 Versión: 02 Página No: 14 de 19

METAS

- Cumplir con el 90% del cronograma establecido en temas de capacitación programadas para la vigencia fiscal 2022.
- Aumentar el nivel de satisfacción de los usuarios en la atención con la disminución de quejas y reclamos.
- Promover las prácticas seguras en los colaboradores de la institución.

POBLACION OBJETO.

La población objeto del plan de capacitaciones son todos los colaboradores de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, independientemente de su forma de vinculación.

METODOLOGIA.

La participación de los colaboradores en los programas de capacitación tendrá el siguiente procedimiento:

- **Capacitación Interna.**

La institución garantizará las capacitaciones internas y serán organizadas con el objetivo de alinear, actualizar, dar a conocer los conceptos, actividades y tareas acerca de los procesos y procedimientos internos que se lleven a cabo en la institución.

Estas capacitaciones pueden ser dirigidas y dictadas por el mismo personal de la institución que cuenta con la preparación académica y la idoneidad suficiente para guiar y proporcionar una charla o capacitación académica. La auditoría de calidad de la entidad hará el seguimiento trimestral al cronograma de capacitaciones para conocer el estado de las mismas, ejecutadas, reprogramadas o canceladas.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

Para evaluar el cumplimiento y eficacia de las capacitaciones el Hospital establece los mecanismos de las evaluaciones para medir el impacto generado en los colaboradores por parte de los capacitadores.

Dentro de las herramientas utilizadas para la evaluación del cumplimiento y la eficacia de las capacitaciones podemos utilizar:

- El responsable de la formación realizada previamente a la capacitación 3 preguntas del tema expuesto, las cuales se aplicarán al final de la capacitación.

El capacitador al finalizar la jornada realizara las preguntas relacionadas con el tema de capacitación. Estas preguntas se hacen de manera oral y el colaborador deberá responderlas en el formato "Evaluación de la capacitación" establecido y controlado por la entidad. Una vez terminada la primera etapa de evaluación el capacitador dará un tiempo de 10 a 20 minutos para que los colaboradores terminen de diligenciar el formato y lo entreguen al facilitador de la jornada

- Se debe entregar en la oficina de Gestión del Talento Humano, un informe escaneado de la capacitación con las evidencias respectivas, listado de asistencias y evaluaciones para registro de las mismas.
- Temas de capacitación relacionados con: seguridad del paciente, humanización del servicio, Plan de Gestión Integral de Residuos Hospitalarios y Similares, Seguridad y Salud en el trabajo, Calidad, se evaluará la mejora en las competencias a través de los listados de chequeo, observación, evaluación de adherencia, auditorías a las historias clínicas, seguimiento a indicadores de los programas, planes o sistemas. Se deja evidencia de la evaluación por cada colaborador evaluado.

Capacitación Externa.

Las capacitaciones externas se desarrollarán de acuerdo al diagnóstico de necesidades de capacitación (tanto del personal de planta como del personal de contrato) y al

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

**ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO**

Fecha: 25/01/2022

Código: MAG-GTH-BSC-PL-002

Versión: 02

Página No: 16 de 19

cronograma establecido para la respectiva vigencia, los cuales son requisitos de contratación, actualización de cursos.

De acuerdo a lo anterior la asistencia a los cursos externos estará definida por las funciones y competencias que deben desarrollarse según la capacitación que se establezca, y conforme a los equipos de aprendizaje definidos para cada tema.

Teniendo en cuenta el diagnóstico de capacitación se podrá buscar con las entidades como: Secretaría Departamental de Salud, Sena, CNSC, DAFP, que manejen temas que se encuentren incluidos en el PIC, haciéndolo como apoyo a las capacitaciones


El colaborador que asista a capacitaciones externas tiene la responsabilidad de preparar una capacitación (máximo un mes después de llegar de su capacitación) para compartir los conocimientos a sus compañeros de trabajo y se continúa con la misma metodología de evaluación de las capacitaciones internas. Adicionalmente debe actualizar su hoja de vida con una copia de la certificación recibida.

DERECHOS Y DEBERES DE LOS COLABORADORES EN CUANTO A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION.

- Los colaboradores del Hospital recibirán capacitación pertinente para el desempeño eficiente de sus funciones, y/o actividades de conformidad con el Plan Anual de Capacitaciones.
- La Oficina de Gestión de Talento Humano comunicara y divulgará el cronograma de actividades de capacitación a las áreas y dependencias, con el fin de identificar los perfiles pertinentes para la asistencia a cada capacitación.
- Los jefes inmediatos de acuerdo a las necesidades del servicio autorizarán la asistencia de los colaboradores a la capacitación a través de circulares con el fin de asegurar el cumplimiento de las responsabilidades laborales durante su ausencia la cual será cubierta por personal que determine el jefe inmediato.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 25/01/2022
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002 Versión: 02 Página No: 17 de 19

- Las personas que asistan a capacitaciones se convertirán en agente multiplicador de los temas tratados a su grupo de trabajo o a diferentes grupos de la entidad, se socializaran los temas tratados en las capacitaciones externas a las cuales solo asistirán funcionarios de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- Participar activamente en la evaluación de las actividades de capacitación según formato establecido.
- Los colaboradores, deberán presentar a la Oficina de Gestión de Talento Humano, una copia del certificado de asistencia al evento de capacitación al que asistan, para anexar a su hoja de vida.
- Se manejaran jornadas de actualización a los colaboradores o de aquellos temas que deben conocer los colaboradores como los temas de calidad o que se estén implementando en el hospital.

DOCUMENTO CONTROLADO

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 25/01/2022

Código: MAG-GTH-BSC-PL-002

Versión: 02

Página No: 18 de 19

EVALUACION Y ANALISIS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

Para el oportuno desarrollo de las actividades que realiza la institución, es necesario contar con un personal capacitado en las fortalezas y habilidades necesarias para el desarrollo de sus labores que puedan contribuir a la mejora del desempeño de la institución.

El desarrollo del talento humano depende en gran parte de la efectividad que posean las actividades enfocadas al desarrollo de competencias y habilidades, la formación del personal permite facilitar el logro de los objetivos de la institución, por ello se debe considerar como un punto estratégico la planeación y el desarrollo de un buen Plan Institucional de Capacitaciones.

En la fase de evaluación y análisis, se medirá el impacto que han tenido las capacitaciones y actividades planteadas en el plan de capacitación anual en la formación de los colaboradores de la Institución, midiendo directamente los resultados por medio de evaluaciones al personal capacitado, además del análisis de los indicadores obtenidos en su desarrollo.

Esta etapa de evaluación y análisis del Plan Institucional de Capacitaciones constituye el paso final del ciclo y se considera como la retroalimentación del proceso, en donde se harán propuestas para mejorar aspectos que no hayan sido satisfactorios para el ciclo siguiente.

Importancia y herramientas de evaluación de las capacitaciones del PIC.

Para la institución, las capacitaciones planificadas están diseñadas para dar cumplimiento a los objetivos estratégicos de la misma, debido a que la meta final de toda capacitación es desarrollar al máximo las habilidades del capital humano para que la ejecución de sus actividades laborales se realice de manera eficiente.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 25/01/2022
	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
	Versión: 02
	Página No: 19 de 19
ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	

Para conocer como fue el desarrollo de las capacitaciones y actividades dentro del PIC, se determinaron formatos de evaluaciones que serán elaborados por la Oficina de Gestión de Talento Humano, y en coordinación con la auditoria de calidad se deberá controlar el documento de evaluación para que se determine como instrumento institucional.

Una vez efectuada la evaluación de la capacitación, se deberá realizar un análisis para determinar el nivel de impacto en el personal y los logros alcanzados según los indicadores plasmados en cada una de las capacitaciones.

NOTA: Formara parte integral de este Plan Institucional de Capacitaciones el cronograma que se elabore donde se establezcan las capacitaciones para la vigencia.

CONTROL DE REVISIONES

Elaborado por: Nombre: Rafael Luna Joyas Cargo: Jefe de Gestión de Talento Humano Firma:	Fecha: 05 de Enero de 2021
Actualizado por: Nombre: Rafael Luna Joyas Cargo: Jefe de Gestión de Talento Humano Firma:	Fecha: 20 de Enero de 2022
Revisado en su texto legal por: Nombre: Audrey Soraya Peña Rivera Cargo: Contratista Auditoria de Calidad. Firma:	Fecha: 21 de Enero de 2022
Aprobado por: Nombre: Gladys Duran Borrero Cargo: Gerente Firma:	Fecha: 25 de Enero de 2022

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

