

PLAN DE CAPACITACIÓN

JUNTA DIRECTIVA



ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL
SAN ANTONIO DE PADUA

2025

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO GENERAL	4
1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3.1 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	5
3.2 POLÍTICA NACIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN	6
3.2.1 LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA	6
4. MARCO NORMATIVO	7
5. DESCRIPCIÓN DEL PLAN	8
5.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN	8
5.2 GENERALIDADES DE LA INDUCCIÓN	8
5.3 REQUISITOS PARA GARANTIZAR LA EFECTIVIDAD DEL PROGRAMA	9
5.4 METODOLOGÍA	9
6. CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIONES JUNTA DIRECTIVA 2025	10



INTRODUCCIÓN

El Plan de Capacitación para la junta directiva de ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata-Huila, ayuda a sus miembros a entender la institución para alcanzar los objetivos establecidos a corto, mediano y largo plazo, de acuerdo con el plan de desarrollo aprobado para el periodo 2024 – 2028.

El Plan Institucional de Capacitación, incluye diferentes métodos de aprendizaje para el desarrollo de estas habilidades, como el apoyo de expertos, capacitaciones, y referenciaciones, ofrecidas por la institución. Este plan se convierte en la herramienta que pretende mejorar las habilidades del personal en el desempeño de sus funciones.



1. OBJETIVO GENERAL

Establecer un plan de formación que busque mejorar y desarrollar los saberes de la institución, ayudando al avance institucional, potenciando las competencias, conocimientos y habilidades de formación.

1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer las pautas conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas del Plan Institucional de Capacitación.
- Realizar un plan de capacitación con un enfoque conceptual y estratégico.
- Integrar al miembro en la cultura organizacional, en el sistema de valores de la entidad, familiarizándolo con las políticas institucionales, y enseñándole sobre la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la institución.
- Estructurar el programa de capacitación relacionado con la problemática y situaciones.
- Contribuir al aumento de la capacidad de gestión de la institución, desarrollando las habilidades de los funcionarios mediante procesos de capacitación.
- Fomentar el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias esenciales de los integrantes de la junta directiva de la institución, para mejorar su eficacia personal, grupal y organizacional, así como su desarrollo profesional y la mejora en la prestación de servicios.
- Impulsar el desarrollo del talento humano enfocado en la cultura del servicio basado en la política de seguridad del paciente.

2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación aplica a todos los servidores públicos del Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata Huila, incluyendo Junta Directiva.

3. MARCO CONCEPTUAL

De conformidad con la resolución 5095 de 2018, en el Grupo de estándares de Direccionamiento en su intencionalidad, obtener una institución alineada con el direccionamiento estratégico para el logro de los resultados institucionales, en un enfoque de gestión centrado en el cliente y el mejoramiento continuo de la calidad. Para tal efecto, según su estándar 85. Código : (DIR10) establece que se debe desarrollar un proceso y procedimiento de asesoría y educación a la junta directiva de la institución,

en el cual se pueda implementar desde el ingreso del miembro de la junta una orientación de la organización y sus funciones, de los procesos de direccionamiento en salud, así como realizar reuniones exitosas, educación continuada en el contexto de la filosofía, las políticas y los procesos inherentes a la atención de los clientes y sus familias, entre otros temas de interés para los integrantes y la gerencia.

3.1 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

El Plan de Capacitación de la Junta Directiva, debe basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los integrantes de la junta directiva, 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, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación
- **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
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la institución
- **Economía:** En todo caso 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 metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.

3.2 POLÍTICA NACIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN

Las orientaciones de la política de capacitación buscan dar respuesta a los propósitos de reforma de la administración Pública establecidos en el Plan de Desarrollo de cada gobierno Nacional, así como el fortalecimiento en competencias y destrezas de los servidores públicos. Con el fin de relacionar las orientaciones sobre la capacitación de los empleados públicos con las necesidades y condiciones de las entidades territoriales y nacionales, se viene realizando de manera periódica el diagnóstico de las necesidades de capacitación, así como la gestión de esta. El interés del nuevo proceso de formulación de la política de capacitación es disminuir la brecha entre las políticas y estrategias definidas y lo que realmente sucede en las entidades públicas y en el desempeño de los empleados. A través de la política gubernamental, en construcción permanente, se busca orientar los procesos de formación y capacitación de los servidores públicos hacia el fortalecimiento y potenciación, tanto de sus habilidades y destrezas, como de sus valores y actitudes, con el propósito de hacerlos cada vez más competentes en el ejercicio de sus labores y comprometidos con su crecimiento y desarrollo personal, aspectos estos que redundaran en el logro del estado que queremos. La nueva política Nacional de Formación y capacitación de los Empleados públicos reconoce la necesidad de acatar los propósitos nacionales en procura de la modernización del estado.

3.2.1 LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA

La política Nacional de Formación y capacitación ha fijado los siguientes lineamientos:

- **La profesionalización del Empleo público:** Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación del servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- **Desarrollo de Competencias Laborales:** se define competencias laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que deben poseer y demostrar el empleado público.
- **Enfoque de la formación basada en competencias:** “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una

conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

- **Aspectos pedagógicos:** La educación basada en problemas: los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como razonamiento, juicio crítico y la creatividad.
- **Aprendizaje en Equipo:** Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos y dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado. Valoración de los aprendizajes: se realiza mediante la implementación del Plan de mejoramiento individual, producido por la evaluación de desempeño.

4. MARCO NORMATIVO

TEMA	NORMA	RESUMEN	ARTICULOS
Formación y capacitación	Constitución Política de Colombia	Principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores, garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento	Art. 53
	Decreto 2740 de diciembre 20 de 2001 (D.A.F.)	Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la ley 489 de 1998, en lo referente al sistema d Desarrollo Administrativo	Art. 33
	Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Por el 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 1164 del 3 de octubre de 2007	Por la cual se dictan disposiciones en materia del talento humano en salud.	Art. 30 y 31
Acreditación	Resolución 5095 de 2018	Establece que se debe desarrollar un proceso y	Estándar 85

		procedimiento de asesoría y educación a la junta directiva de la institución	
--	--	--	--

5. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

Este Plan de Capacitación es un conjunto ordenado de actividades de capacitación y formación, que en un tiempo determinado y con unos objetivos claros, ayuda a desarrollar competencias, mejorar los procesos Institucionales y fortalecer la capacidad tanto individual como de equipo para alcanzar los resultados y metas definidos en nuestra ESE.

El diseño del Plan de capacitación se fundamenta en los proyectos de aprendizaje que atiendan necesidades específicas de capacitación para abordar los diversos desafíos institucionales.

5.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN

Objetivo

El programa de inducción tiene como objetivo ayudar al nuevo miembro a adaptarse a la cultura de la organización, al sistema de valores de la entidad, a su entorno, presentarlo a la Institución, enseñarle sobre la misión, visión y objetivos de la institución y fomentar un sentido de pertenencia hacia el Hospital.

Objetivos específicos

Iniciar la incorporación del integrante con la información de la plataforma estratégica: misión, visión, valores institucionales, código de ética y buen gobierno

- Familiarizar al miembro con el servicio público, con la organización.
- Familiarizar al integrante con el sistema tecnológico que utiliza la institución, sistema de información hospitalaria.
- Crear identidad y sentido de pertenencia hacia la entidad.

5.2 GENERALIDADES DE LA INDUCCIÓN

El proceso de inducción implica presentar al nuevo miembro de la junta directiva los aspectos clave de la institución. El desarrollo de este proceso ofrece información organizada y adecuada, evitando problemas futuros, ya que establece conductas

normales y es la base para fomentar el sentido de pertenencia y compromiso con la entidad.

La inducción general incluye la recepción de los funcionarios, la transmisión de información general sobre la institución y la adaptación inicial al entorno organizacional. El programa de inducción que inicia al miembro de la junta directiva en su integración a la cultura organizacional debe implementarse tan pronto como se confirma la vinculación.

El programa de inducción general se lleva a cabo y se evalúa según las necesidades de la dinámica institucional.

5.3 REQUISITOS PARA GARANTIZAR LA EFECTIVIDAD DEL PROGRAMA

Los requisitos mínimos que debe cumplir el programa de inducción, entre otros son:

- **Inmediato:** la inducción debe hacerse tan pronto como se vincule el trabajador con el hospital.
- **Completo:** El programa de inducción proporcionará toda la información necesaria que debe conocer sobre la institución.
- **Técnico:** las personas que dirijan la inducción deben tener claridad sobre los temas que se aborden, usar métodos flexibles y de fácil comprensión.
- **Participativo:** el programa de inducción debe emplear métodos que hagan que el participante se involucre activamente y pueda expresar sus dudas e inquietudes.

5.4 METODOLOGÍA

La introducción general se dará mediante capacitaciones, además se puede acceder a los documentos de la introducción

Periodicidad: la introducción se debe hacer con cada llegada de un nuevo miembro de la junta directiva, a través de una estrategia virtual y en persona donde se incluye a los servidores en la entidad.

El desarrollo de la introducción es el siguiente:

Se inicia la reunión con la presentación por parte del gerente; quien ofrecerá un saludo a los nuevos miembros de la junta directiva de la ESE San Antonio de Padua.

- Los temas son:

1. Humanización
2. Seguridad del paciente
3. Mejoramiento continuo
4. IAMII
5. Planeación
6. Mercadeo
7. SIAU
8. Indicador Res. 408

6. CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIONES JUNTA DIRECTIVA 2025

AREA RESPONSABLE	TEMA	FECHA TENTATIVA										
		MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOST	SEPT.	OCT.	NOV.	DIC.	
HUMANIZACIÓN	Programa y las estrategias de humanización	X										TEMAS SUGERIDOS POR LA JUNTA
SEGURIDAD DEL PACIENTE	Programa de seguridad del paciente		X									
MEJORAMIENTO CONTINUO	Proceso de mejoramiento continuo y las estrategias.			X								
IAMII	Programa IAMII y sus 10 pasos.				X							
PLANEACIÓN	Plataforma estratégica de la ESE HDSAP-VIGENCIA 2025-2028					X						
MERCADEO	Portafolio de servicios.						X					
SIAU	Deberes y derechos.							X				
INDICADOR RES. 408	Socializar con los integrantes de la junta directiva indicador Res. 408									X		

AREA RESPONSABLE	PROCESO VINCULADO	TEMA (Que)	METODOLOGIA (COMO)	INTENSIDAD DE HORAS	LUGAR	RESPONSABLE
HUMANIZACIÓN	MEJORAMIENTO CONTINUO	socializar con los integrantes de la junta directiva programa de humanización y las estrategias de humanización	Mixta	10 minutos	Gerencia	líder del proceso
SEGURIDAD DEL PACIENTE	MEJORAMIENTO CONTINUO	Socializar con los integrantes de la junta directiva / programa de seguridad del paciente.	Mixta	10 minutos	Gerencia	líder del proceso
MEJOMIENTO CONTINUO	MEJORAMIENTO CONTINUO	Socializar con los integrantes de la junta directiva el proceso de mejoramiento continuo y las estrategias.	Mixta	10 minutos	Gerencia	líder del proceso
IAMII	MEJORAMIENTO CONTINUO	Socializar con los integrantes de la junta directiva el programa IAMII y sus 10 pasos.	Mixta	10 minutos	Gerencia	líder del proceso
PLANEACIÓN	MEJORAMIENTO CONTINUO	Dar a conocer al nuevo integrante de la junta directiva la plataforma estratégica de la ESE HDSAP- VIGENCIA 2025-2028	Mixta	10 minutos	Gerencia	líder del proceso
MERCADEO	MEJORAMIENTO CONTINUO	Socializar con los integrantes de la junta directiva portafolio de servicios.	Mixta	10 minutos	Gerencia	líder del proceso

SIAU	MEJORAMIENTO CONTINUO	Socializar con los integrantes de la junta directiva deberes y derechos.	Mixta	10 minutos	Gerencia	líder del proceso
INDICADOR RES, 408	MEJORAMIENTO CONTINUO	Socializar con los integrantes de la junta directiva indicador Res. 408	Mixta	10 minutos	Gerencia	líder del proceso

Elaborado por

Paula Andrea Molina Cruz *PM*
Apoyo admón. SIAU

Revisado por

Blanca Nubia Rodríguez
Coord. Garantía de la calidad

