




GUAMAL – MAGDALENA
2024


PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

JORGE ALBERTO LEMUS BELLO
GERENTE


 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 1 de 28

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVOS.....	4
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
MARCO NORMATIVO	4
DEFINICIONES	5
BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES	7
MARCO CONCEPTUAL.....	8
POLITICA NACIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACION:.....	9
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA.....	10
MISIÓN.....	10
VISIÓN	10
CÓDIGO DE INTEGRIDAD.....	10
OBJETIVO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD.....	10
ALCANCE DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD	10
VALORES DE INTEGRIDAD	11
MAPA DE PROCESO	12
ORGANIGRAMA	13
PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN (Decreto 1567 de 1998).....	14
RESPONSABLES	15
OFICINA DE TALENTO HUMANO	15
AREA DE PLANEACION Y GESTION DE CALIDAD	15
LÍDERES Y COORDINADORES	16
ACTIVIDADES DEL PLAN DE CAPACITACIONES PARA LA VIGENCIA 2024	16
NECESIDADES QUE SE ATENDERÁN.....	17
MODALIDADES DE CAPACITACIÓN.....	18
MODALIDAD PRESENCIAL	18

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 2 de 28

MODALIDAD VIRTUAL.....	18
MODALIDAD MIXTA	18
TIPO DE CAPACITACIÓN	18
FASES	19
PROCEDIMIENTO DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	22
EVALUACIÓN	23
DIVULGACIÓN	24
CRONOGRAMA.....	24

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 3 de 28

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con lo señalado en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, la Capacitación es 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, 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 los servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo integral de la persona.

El Plan Institucional de Capacitación implementado por en la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, para la vigencia 2024, permite a los colaboradores de la Institución desarrollar competencias laborales requeridas para el logro de los objetivos tanto profesionales como institucionales.


El Plan que se basa en el análisis de necesidades institucionales detectadas en cada uno de los procesos que determinan las actividades de capacitación a realizarse en el presente año.

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.

El desempeño eficaz, eficiente, y efectivo de las entidades, depende fundamentalmente de aquellos recursos que les permitan cumplir sus objetivos y metas, ya sean humanos, financieros y/o físicos.

En tal sentido, la capacitación se constituye en un 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.

Este plan se convierte en la herramienta que busca optimizar las calidades del talento humano en el ejercicio de sus funciones.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 4 de 28

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL


Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, de acuerdo las necesidades institucionales detectadas a través de diagnósticos, proyectos, planes de mejoramiento individual, normatividad vigente, entre otros, con las cuales se pretender alcanzar los objetivos institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar las necesidades de capacitación que requiere el talento humano del hospital para el mejoramiento de sus competencias y habilidades, y, en consecuencia, su desempeño laboral.
- ✓ Priorizar y definir las capacitaciones a incluir en el PIC derivadas del primer objetivo
- ✓ Identificar oportunidades de mejora en función de las brechas que se evidencien.
- ✓ Integrar a los nuevos servidores que se vinculen a la entidad, a la cultura organizacional, al sistema de valores definido en el código de integridad, familiarizándolos con el servicio público e instruyéndolos acerca de la misión, visión y objetivos de la entidad por medio del programa de Inducción Institucional.

MARCO NORMATIVO


- **Artículos 53 y 54 de la Constitución Política de Colombia de 199**, en los cuales se establece principio fundamental y garantía mínima de todo trabajador el derecho a la capacitación.
- **Decreto 1567 de 1998**, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **Decreto 1227 DE 2005**, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 5 de 28


- **Decreto 1083 de 2015**, Titulo IV en el cual se establecen 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.
- **Ley 734 de 2002**, Código Disciplinario Único, el cual en su artículo 33 establece que uno de los derechos de los servidores públicos es "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones".
- **Ley 1960 de 2019**: "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones" Art. 3º literal g) del artículo 6º del Decreto 1567 de 1998, quedará así: "g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso si presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 - Marzo de 2020, DAFP

DEFINICIONES

- **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, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado" (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).
- **Capacitación:** "Es 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, 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 y al eficaz desempeño del cargo" (Ley 1567 de 1998- Art.4).

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:
	PAGINA	Página 6 de 28

- **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."
- **Educación Informal:** La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994)
- **Educación no formal:** "Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. La finalidad es la promoción del perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria"
- **Educación formal:** La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos, esta "se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con Sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos".
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, tal como se establece en el Decreto 2888 de 2007.
- **Programas de inducción:** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. Con el fin de integrarlo al Institución, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, instruirlo acerca de la misión de

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 7 de 28

la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

- **Programas de Re inducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de re inducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios
- **Competencia laboral:** Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y los resultados del sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos (SABER), destrezas, habilidades, (HACER) valores, actitudes (SER) y aptitudes (HACER). (DAFP, 2007). De acuerdo con el DAFP, las entidades públicas del orden territorial y nacional podrán apoyarse en las propuestas que realice el sector educativo a nivel de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal, para formular el Plan Institucional de Capacitación (PIC) siempre que estas se fundamenten en el enfoque de formación por competencias.


BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

Serán beneficiarios del plan de capacitación todos los servidores públicos de la E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA.

Obligaciones de los beneficiarios

Conforme al Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación en Función Pública tienen las siguientes obligaciones:

- a. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- b. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- c. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 8 de 28

- d. Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- e. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- f. Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad

También como beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, el personal contratistas, de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena.

Los contratistas podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional y que no impliquen un rubro para su ejecución.


Los asistentes a capacitaciones tendrán las siguientes obligaciones:

- Cumplir estrictamente con las actividades del presente Plan y la agenda adoptada por el grupo de trabajo de Talento Humano.
- Por parte de los jefes, facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos de capacitación y formación que programe la entidad.

MARCO CONCEPTUAL

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación

A su vez el Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998 "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado" en su artículo 4 señala "Definición de capacitación: Se entiende por capacitación 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, dirigidos a prolongar y complementar la educación, 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. Esta definición comprende los procesos de

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 9 de 28

formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

POLITICA NACIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACION:


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 la misma.

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.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 10 de 28

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA

MISIÓN

Somos un hospital público de baja complejidad que ofrece servicios de salud con criterios de calidad, seguridad y oportunidad; contamos con un recurso humano idóneo comprometido con la mejora continua de los procesos asistenciales orientados hacia la satisfacción del usuario y su familia.

VISIÓN

En el 2023 seremos reconocidos como un hospital que ofrece servicios de salud oportunos y de calidad, apoyado en su equipo humano e infraestructura física y tecnológica, fijando como propósito el fortalecimiento de los servicios habilitados y dando apertura a nuevas estrategias de atención que permitan convertirnos en una institución eficiente y humanizada.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD


El Código de Integridad es el principal instrumento de la Política de Integridad del MIPG, parte de la Dimensión de Talento Humano. El Decreto 1499 de 2017, en concordancia con el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

OBJETIVO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Fomentar en los usuarios y funcionarios de la E.S.E la implementación de acciones de integridad que fortalezcan la cultura y clima organizacional, bajo acciones de servicio al usuario y su familia con eficacia y calidad humana

ALCANCE DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD


Los valores y lineamientos del presente Código serán asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos los servidores públicos y funcionarios vinculados a la E.S.E HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN y serán fomentados de manera especial

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 11 de 28

por la Alta Dirección de la entidad, Equipo de Integridad y aliados claves como los comités en actividades de Talento Humano, interventores, líderes y coordinadores y jefes de áreas.

VALORES DE INTEGRIDAD




 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 12 de 28

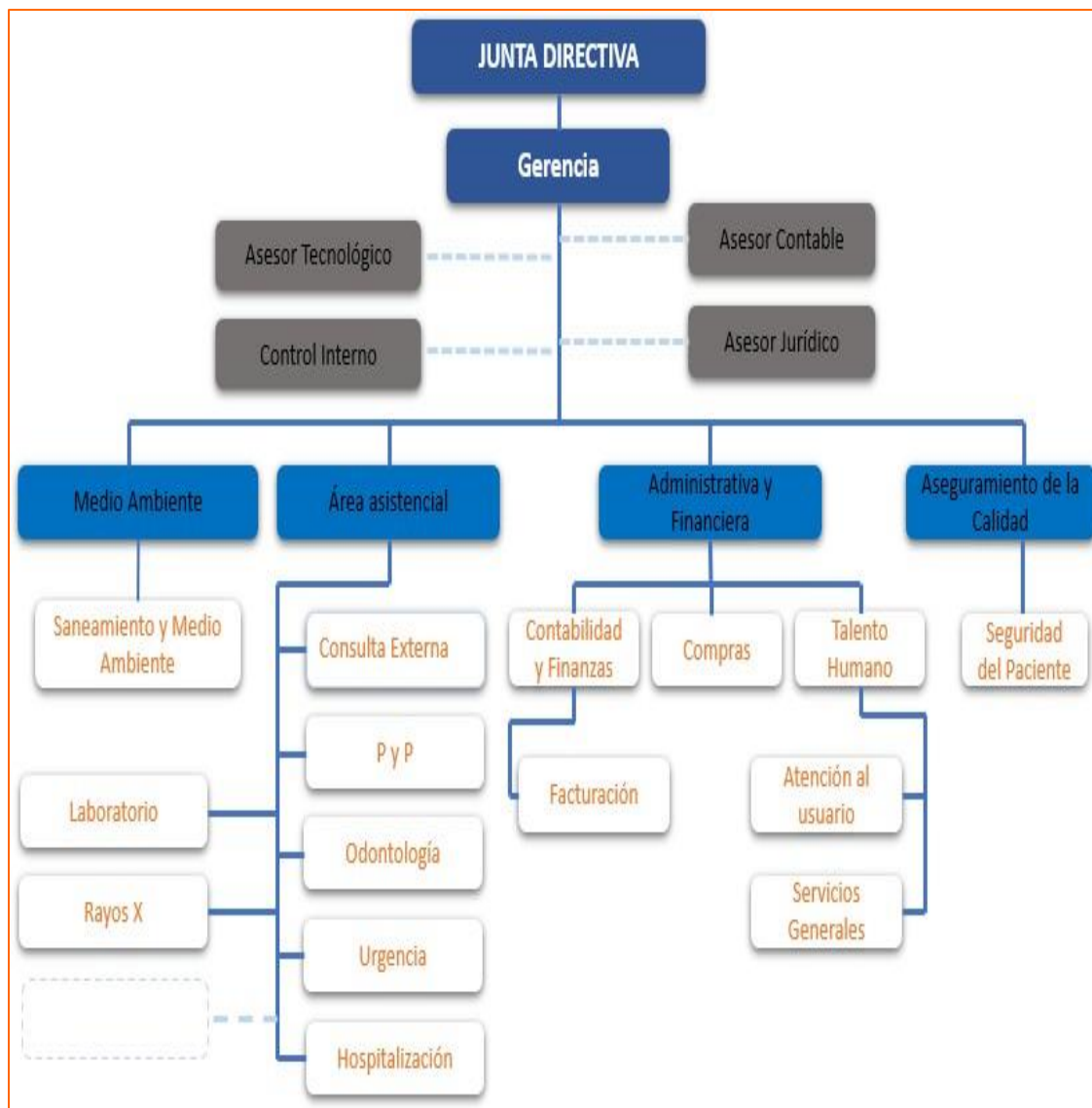
MAPA DE PROCESO




Ac
ve

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 13 de 28


ORGANIGRAMA



 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 14 de 28

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN (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 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, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **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 empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- **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 de la entidad.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 15 de 28

- **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.


RESPONSABLES

OFICINA DE TALENTO HUMANO

- ✎ Sensibiliza e instruye sobre la política de Formación y Capacitación, sobre los proyectos de aprendizaje en equipo y sobre el PIC en general. Incluir a la Comisión de Personal en la sensibilización.
- ✎ Acompaña a cada área en la definición de los proyectos de aprendizaje, ajustando las propuestas a la metodología prevista.
- ✎ Capacita y asesora a los equipos de aprendizaje que se conformen en el desarrollo de cada una de las etapas.
- ✎ Programa reuniones con la Comisión de Personal para definir los proyectos que se plasmarán en el PIC.
- ✎ Elabora cronograma para el desarrollo del PIC.
- ✎ Administra la oferta de capacitación externa teniendo en cuenta las exigencias de la capacitación por competencias.
- ✎ Hace seguimiento y evaluación a los proyectos de aprendizaje y al PIC.
- ✎ Identifica empleados que puedan actuar como facilitadores de los proyectos en las diferentes áreas.

AREA DE PLANEACION Y GESTION DE CALIDAD

- ✎ Pone a disposición el POA, resaltando los aspectos estratégicos para la entidad.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 16 de 28


- ✎ Apoya a la Comisión de Personal en el tema de indicadores para evaluar el PIC.
- ✎ Apoya la evaluación del Plan Institucional de Capacitación.

LÍDERES Y COORDINADORES

- ✎ Promueven en sus áreas de trabajo la formulación de proyectos de aprendizaje, una vez finalice la planeación institucional.
- ✎ Orientan la formulación de los proyectos de aprendizaje.
- ✎ Priorizan problemas o retos institucionales del área.
- ✎ Proporcionan información sobre los proyectos y objetivos estratégicos del área y de la entidad.
- ✎ Participan en las reflexiones de los equipos para establecer la situación problemática.
- ✎ Avalan los proyectos de aprendizaje formulados por los empleados de su área de trabajo.
- ✎ Priorizan proyectos estratégicos de área.
- ✎ Garantizan el cumplimiento del plan de aprendizaje de los empleados, así como los espacios para reuniones y horarios de aprendizaje.
- ✎ Realizan el seguimiento al desarrollo de proyectos de aprendizaje

ACTIVIDADES DEL PLAN DE CAPACITACIONES PARA LA VIGENCIA 2024

Realizar un diagnóstico establecer las necesidades de capacitación en la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, para la vigencia 2024, el cual se realizará a en la segunda semana del me de enero, mediante herramienta informática de Google form, y se tendrá en cuenta:


 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 17 de 28

- Los aplicativos para registrar los movimientos relacionados con sus actividades administrativas, financieras y asistenciales, así como las normatividades vigentes y cambiantes que ameriten actualización o capacitación de los dueños de los procesos.
- Las solicitudes elevadas por los empleados, en razón de cambios de normatividad o para cumplir con los requerimientos de las entidades gubernamentales para la elaboración y presentación de informes de acuerdo con las competencias individuales y grados de responsabilidad en los mismos.
- Las necesidades evidenciadas durante la evaluación periódica aplicada a los empleados.
- Priorizar las Capacitaciones Necesarias
- Verificar el Personal
- Verificar la disponibilidad de las capacitaciones
- Recibir los requerimientos de las diferentes áreas, debidamente autorizados para asistir a las capacitaciones, reuniones, talleres, charlas o seminarios relacionadas con las invitaciones que recibe la E.S.E.
- Asistir a las capacitaciones autorizadas
- Programar las socializaciones, capacitaciones y reuniones de inducción o reinducción.

NECESIDADES QUE SE ATENDERÁN

Con este plan de capacitación se busca atender las necesidades de capacitación que requiera o presente el equipo de trabajo de la E.S.E. Hospital San José con respecto a:

- Los fundamentos teóricos prácticos de su labor diaria.
- La planeación de actividades de manejo del software requerido en la entidad, para la entrega de informes internos y externos.
- La planeación de actividades de manejo del software requerido en la entidad.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 18 de 28

- La ejecución de actividades de excelencia y con puntualidad.
- La evaluación periódica de las actividades que desarrolla diariamente.

MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

MODALIDAD PRESENCIAL

Las actividades para el presente plan se definen en detalle en el anexo en formato Excel que hace parte del mismo: a) Seminario: Un seminario es una reunión especializada que tiene naturaleza técnica y académica cuyo objetivo es realizar un estudio profundo de determinadas materias con un tratamiento que requiere una interactividad entre los especialistas. b) Taller: En enseñanza, un taller es una metodología de trabajo en la que se integran la teoría y la práctica. Se caracteriza por la investigación, el descubrimiento científico y el trabajo en equipo.

MODALIDAD VIRTUAL

Según la evolución en la ejecución del PIC se podrá utilizar también medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos.


MODALIDAD MIXTA

Permitirá, eventualmente, combinar los diversos componentes de la tecnología de la Informática, la computación e Internet, con componentes de metodologías tradicionales de enseñanza-aprendizaje presencial y de formatos instrucciones de aprendizaje a distancia.

TIPO DE CAPACITACIÓN

El Plan se desarrollará básicamente a través de capacitaciones internas, es decir se trata de capacitaciones que se organizan y convocan al interior de la empresa con capacitadores de la misma entidad o capacitadores contratados para este propósito.

Las capacitaciones pueden ser abiertas para todo el personal o cerradas para una lista específica de convocados, según las necesidades que se desean satisfacer.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 19 de 28

FASES

El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de uno objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos Institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

El Objetivo del Plan Institucional de Capacitación (PIC) se basa en los proyectos de aprendizaje que respondan a necesidades concretas de capacitación para enfrentar un problema o reto estratégico institucional.

En el diseño del PIC, se siguen las etapas tradicionales: Diagnostico, Programación, Ejecución y Evaluación, su organización depende de la formulación de proyectos de aprendizaje, los cuales se deben elaborar bajo la orientación del Área de Talento Humano y con la participación de todas las dependencias del Hospital, involucrando a líderes de procesos como a grupos de empleados.


Las fases en la Formulación del PIC son:

1. Sensibilizar a los empleados sobre la capacitación para el Desarrollo de Competencias con base en proyectos de aprendizaje: Se busca preparar y motivar a la totalidad del personal en la entidad para que conozcan las nuevas orientaciones de la Política de Capacitación por competencias, entiendan que son proyectos de aprendizaje, las situaciones problemáticas y los equipos de aprendizaje.

En esta fase deben quedar claros los procedimientos a seguir, el contenido y la forma de diligenciar las fichas de aprendizaje colectivo o individual.

En esta etapa de sensibilización se realizarán las siguientes actividades:


- a. sensibilización sobre la capacitación por competencias y los proyectos de aprendizaje en equipo. Los temas indispensables para desarrollar la sensibilización son:
 - ▲ Fundamentos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.
 - ▲ Equipos de aprendizaje y su conformación
 - ▲ Situaciones problemáticas

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 20 de 28

- ▲ Proyectos de aprendizaje individual y grupal
 - ▲ Responsable y responsabilidades
- b. Sensibilizar a la Alta Dirección de la entidad sobre la contribución de los proyectos de aprendizaje en equipo en el desarrollo de los procesos y el logro de resultados institucionales y su compromiso con su implementación.
 - c. Diseñar las estrategias de sensibilización en coordinación con las políticas institucionales.
 - d. Orientar la identificación de facilitadores internos por parte de los equipos de aprendizaje, según las fortalezas para atender los temas y problemas institucionales seleccionados.
 - e. Brindar las herramientas y orientaciones necesarias para que los facilitadores cumplan con su labor dentro de los equipos de aprendizaje.
2. **Formular proyectos de aprendizaje:** Consiste en asegurar la conformación de equipos de aprendizaje por área, proceso u otro criterio para que de manera organizada se trabaje en la solución de un problema o necesidad institucional a través de la formulación de proyectos de aprendizaje.
 3. Consolidar la información de los proyectos de aprendizaje en equipo formulados por la entidad. En esta fase, se recoge y clasifica la información de los proyectos de aprendizaje PAE, formulados en la entidad con el fin de organizarlos, analizarlos y facilitar la fijación de prioridades de las acciones realizadas para incluirlos en la formulación del Plan Institucional de Capacitación.

Para consolidar la información de los proyectos de Aprendizaje en Equipo, se elabora un cuadro o matriz con las siguientes categorías.


- Necesidades Institucionales priorizadas
- Dependencia, oficinas o áreas de trabajo de la entidad
- Procesos definidos para prestar el servicio o realizar los productos institucionales
- Nombre de proyectos de aprendizaje

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 21 de 28

- Necesidades de capacitación identificados en cada proyecto de aprendizaje
4. Programar el PIC Institucional con base en los proyectos de aprendizaje: Significa tomar decisiones sobre los problemas de aprendizaje que sean atendidos, organizar las actividades de capacitación a desarrollar y de terminar la mejor distribución de los recursos y medios disponible.

Deben realizar las siguientes actividades

- Organizar la programación del PIC, con base en las prioridades realizadas conjuntamente con la Comisión de Personal, para ello deben agruparse los proyectos de aprendizaje por área de trabajo, procesos institucionales.
 - Establecer el objeto General del PIC, y justificar el propósito del mismo en relación con su nivel de incidencia en el logro de los objetivos institucionales.
 - Establecer objetivos específicos del PIC con los cambios que se esperan en las áreas de trabajo como resultado de los proyectos de aprendizaje en equipo.
 - Elaborar el presupuesto del PIC y proveer todos los recursos financieros y no financieros para la realización de las actividades de capacitación previstas en los proyectos de aprendizaje priorizados.
 - Aprobar los proyectos de aprendizaje e informar a las áreas.
 - Programar la evaluación y seguimiento del PIC e identificar los indicadores a utilizar, las fechas de registros y las fuentes de información.
 - Programar el seguimiento a la implementación de los proyectos de aprendizaje en equipo.
5. Ejecución del PIC. En esta fase se inician las distintas acciones para garantizar la realización de las estrategias o métodos de aprendizaje; para ello es necesario: a
 - Elaborar términos de referencia o requisitos para contratar la capacitación externa para que esta cumpla con el enfoque pedagógico de capacitación para el desarrollo de competencias laborales.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 22 de 28


- Identificar los capacitadores internos, externos o los centros de enseñanza que cumplan con criterios pedagógicos de capacitación por competencias.
- Reclutar los capacitadores internos y externos.
- Facilitar y garantizar el acceso de los empleados a las estrategias de aprendizaje previstas.
- Realizar la evaluación y seguimiento del PIC aplicando y organizando los indicadores seleccionados.
- Presentar informe sobre el avance del PIC y el logro de resultados e impactos

PROCEDIMIENTO DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El programa de inducción y reinducción tiene como objetivo fortalecer el desempeño laboral, el compromiso y sentido de pertenencia de los funcionarios desde su vinculación, facilitándoles su integración a la cultura organizacional y al desarrollo de habilidades, suministrándole la información que le permita el conocimiento de la función pública, el cumplimiento de sus funciones, así como el desarrollo individual y organizacional.

Se cuenta con un Procedimiento INDUCCIÓN REINDUCCION de acuerdo con los objetivos a cumplir, existen los siguientes componentes para este programa:

- a. Inducción general: se refiere a la razón de ser y las generalidades de la institución, se realizará de manera virtual (zoom). Este tipo de inducción será impartida a todos los empleados de Planta Fija que ingresan al hospital. Para el registro de información se cuenta con el Formato SEGUIMIENTOINDUCCIÓNGENERAL.
- b. Inducción específica en el puesto de trabajo: está a cargo de cada una de las dependencias, las mismas deben proporcionar al servidor público la información referente a su puesto de trabajo, su interacción con sus compañeros y con la organización, los riesgos e indicadores de su proceso, los procedimientos, e interiorizar el código de integridad y demás especificaciones que le permita llevar a cabo sus funciones.
- c. Esta inducción debe realizarse al inicio de su labor a cargo del jefe inmediato, debiendo dejar constancia de dicha inducción en el Formato de Inducción Específica.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 23 de 28

RESPONSABLES Las actividades de inducción serán organizadas y/o ejecutadas por el Grupo Interno de coordinación de talento humano de la institución.

REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL El programa de reinducción está dirigido a actualizar a los servidores en relación a su desempeño laboral, las políticas de la institución y reorientar su integración a la cultura organizacional. Se realizará a todos los funcionarios de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena. Contando con el Procedimiento actual.

EVALUACIÓN

La evaluación del Plan Institucional de Capacitación se realizará utilizando indicadores que miden el nivel de cumplimiento de las capacitaciones programadas, y el nivel de eficacia de las acciones de formación. Indicadores que miden la efectividad de las acciones de formación: representación cuantitativa de una variable que permite medir la eficacia mediante el cumplimiento de las metas del indicador estratégico.

La evaluación de la gestión del PIC hará referencia al cumplimiento de los objetivos propuestos y a la evaluación de la transferencia de conocimientos y adherencia en la práctica a los mismos. La evaluación se realizará en todos los eventos de capacitación.

Indicadores que miden el nivel de cumplimiento y cobertura de las capacitaciones programadas: representaciones cuantitativas de una variable que permite medir el cumplimiento de los procesos, acciones y operaciones adelantados dentro la etapa de implementación de una política, programa o proyecto. Se miden de manera trimestral.

Indicadores que miden la efectividad de las acciones de formación: representación cuantitativa de una variable que permite medir la eficacia mediante el cumplimiento de las metas del indicador estratégico. Los indicadores que se utilizarán para realizar el seguimiento y la medición se relacionan a continuación:


MEDICION DEL PLAN

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	META
Nivel de cumplimiento de las capacitaciones programadas	$\frac{\text{Número de capacitaciones desarrolladas}}{100} \times \text{Número de capacitaciones programadas}$	≥80%
Nivel de conocimiento conceptual de las acciones de formación	$\frac{\text{Número metas cumplidas del indicador estratégico}}{\text{Número total de metas del indicador estratégico}} \times 100$	≥80%

DOCUMENTACIÓN

Calle 10 Carrera 5 Esquina / e-mail: esehospital@esehospitalguamalmagdalena.gov.co

“Servicio eficiente con calidad humana”

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 24 de 28


SOPORTES	RESPONSABILIDAD
Listados de asistencia, indicando el proceso (capacitación, inducción o reinducción) y la temática específica de conformidad con el PIC	-Los listados de asistencia específicos de cada capacitación, inducción o reinducción serán responsabilidad de los orientadores o capacitadores. -Los listados deben indicar las temáticas conforme al PIC. -Los orientadores tienen la obligación de entregar los listados originales a la coordinación de talento humano REGISTROASISTENCIAINTE FORMATOINDUCCIONESPECÍFICA SEGUIMIENTOINDUCCIÓNGENERAL
Informe de resultados del PIC	El informe se genera y consolida en la Coordinación de talento humano y se reporta en la Matriz de Gestión y Desempeño periódicamente PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

DIVULGACIÓN


El Plan de Capacitación Institucional -PIC- de la entidad, será desplegado a todos sus funcionarios por la coordinación de talento humano a través de la página web institucional y otros medios virtuales y/o presenciales.

CRONOGRAMA


El cronograma de actividades y tiempos de ejecución para las actividades de capacitación y formación serán definidas en el Plan Institucional de Capacitación -PIC- de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena, y estará sujeto a ajustes de acuerdo a nuevas necesidades identificadas durante la ejecución del mismo.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 25 de 28

CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN AL TALENTO HUMANO		
ACTIVIDAD	FECHA	OBJETIVO
Actualización en Atención Integral de Enfermedades Prevalentes en la Primera Infancia (AIEPI) Clínico.	marzo de 2024	Socializar al Talento Humano en Salud en la consejería para la lactancia materna, para un adecuado manejo y prácticas al momento de suceder el caso.
Capacitación en la Ruta Integrada de Atención en Salud (RIAS) Materno Perinatal.	marzo de 2024	Socializar al Talento Humano en Salud en la RIAS Materno Perinatal, para un adecuado manejo y prácticas al momento de suceder el caso.
Primeros Auxilios Psicológicos (PAP) – Manejo del Paciente psiquiátrico.	abril de 2024	Socializar al Talento Humano, en las guías de atención y desarrolle competencias en PAP, para que cada profesional se relacione con los temas y brinde un manejo adecuado a cada paciente.
RIAS por ciclo de vida.	abril de 2024	Socializar al Talento Humano en Salud en las Rutas Integrales de Atención en Salud, para un adecuado manejo y prácticas al momento de suceder el caso.
Curso de Gestión Documental (Ley de Archivo, PINAR, etc.)	mayo de 2024	Capacitar al Talento Humano con actividades que requieran gestión documental en las normas y leyes vigentes de esa temática.
Humanización de los servicios.	mayo de 2024	Socializar al Talento Humano de la entidad hospitalaria en la humanización de los servicios, con el fin de sensibilizarlos y brindar un mejor trato al cliente externo e interno.
Seguridad y Salud en el Trabajo: cuida tú salud física y mental.	junio de 2024	Sensibilizar al Talento Humano, en la importancia de generar un manejo adecuado

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 26 de 28

		de su seguridad y la salud en el ambiente laboral.
Curso – Taller de transición del mundo laboral al disfrute pensional.	junio de 2024	Desarrollar en el Talento Humano prepensionado de la institución un plan de vida y estrategias o herramientas que ayuden a facilitar el proceso de adaptación a la vida fuera del servicio público.
Código Rojo	julio de 2024	Socializar al Talento Humano en Salud en las guías de atención de hemorragia posparto, para un adecuado manejo y prácticas al momento de suceder el caso.
Seguridad del Paciente	agosto de 2024	Socializar al Talento Humano, en las políticas Institucionales de la Seguridad del Paciente, sensibilizando a cada uno de los colaboradores la importancia de la seguridad del paciente y la prevención de eventos adversos.
Autocuidado y estrategias de prevención del desgaste emocional.	agosto de 2024	Socializar al Talento Humano en Salud las herramientas y/o estrategias que permitan el autocuidado de cada uno de los colaboradores.
Administración de Medicamentos - Calculo de dosis.	septiembre de 2024	Socializar a las Auxiliares de Enfermería del Área de Urgencias en el manejo de la correcta administración de medicamentos basados en el peso y edad del paciente.
Taller cohesión de grupos y confianza institucional.	septiembre de 2024	Desarrollar con el Talento Humano de la institución un(os) talleres como espacio de mejora del clima laboral y confianza de grupos.
Plan de Gestión Integral de los Residuos Sólidos (PGIRS)	octubre de 2024	Capacitar y socializar al Talento Humano, en normas de asepsia y antisepsia institucionales.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 27 de 28

Notas de enfermería Uso de registros clínicos Historia clínica	noviembre de 2024	Socializar al Talento Humano en Salud las actualizaciones en el registro de historia clínica y archivo de estas.
Guías de Manejo Institucional (RTA promoción y mantenimiento de la salud Resolución 3280 de 2018)	noviembre de 2024	Socializar al Talento Humano, en las guías de atención, para que cada profesional se relacione con los temas y brinde un manejo adecuado a cada paciente.
Manejo de extintores	diciembre de 2024	Capacitar al Talento Humano, en el buen manejo y uso adecuado de los extintores, para cualquier tipo de emergencia.