

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 5
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 1 de 20

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2022

**HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA DE CHAPARRAL TOLIMA EMPRESA
SOCIAL DEL ESTADO**

2022

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Comité
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación:

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 5
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 2 de 20

INTRODUCCION

En la actualidad las entidades del Estado están requiriendo cambios estructurales y procesos que promuevan y fortalezcan la eficiencia en la gestión pública, con el fin de adaptarse a las nuevas dinámicas y demanda de servicios de la población, por lo tanto se requiere de procesos de modernización, innovadores y el diseño de servicios centrados en los ciudadanos.

Los programa de Capacitación institucional, deben entonces, reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los funcionarios, para que adquieran mayor competencia, eficacia, eficiencia en el desempeño de sus funciones y de esta manera contribuir al cumplimiento de la misión institucional. Así mismo se busca fomentar una cultura Organizacional que permita cumplir con los requisitos de habilitación y estándares de acreditación como meta futura de la Institución.

Para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2022, el Hospital San Juan Bautista necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de capacitación (Plan Institucional de Capacitación-PIC), el cual construido bajo los lineamientos del Plan Nacional de Formación y capacitación , presenta los lineamientos sobre los cuales la administración pública debe orientar sus programas y planes de capacitación, basándose en los retos que enfrenta la gestión pública, estos son: la gestión del conocimiento y la innovación, la creación de valor público, la transformación digital y la probidad y ética de lo público.

Este plan se hace de manera participativa, ya que está elaborado a partir de la identificación de necesidades de capacitación de las áreas de la Entidad y reúne estrategias pedagógicas de formación continua, seminarios y talleres que se integran a los servicios y su desarrollo se hará con apoyo de entidades públicas y privadas así como de facilitadores internos de la institución.

1.OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar actividades de capacitación que en su conjunto motiven, sensibilicen y formen a los funcionarios en procura de mejorar sus competencias laborales, de productividad y competitividad de la entidad, en un marco de vocación al servicio público , trato humanizado y sin discriminación alguna, en armonía con los principios de la función pública.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer una cultura de Gestión del Conocimiento que contribuya y mejore la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos en la Entidad hospitalaria y aumente las capacidades del servidor público.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Comité
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación:

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 5
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 3 de 20

- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos, los procesos y procedimientos de la Entidad.
- Iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al Código de Integridad y valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de Inducción Institucional.
- Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado y sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los servidores con respecto al Hospital San Juan Bautista, por medio del programa de Reinducción.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana y fortalecer la prestación de servicios de salud más humanizados.

2.POLITICA DE CAPACITACION:

Los programas de Formación y Capacitación del Hospital San Juan Bautista deben contribuir al mejoramiento institucional y el fortalecimiento de las competencias laborales, conocimientos y habilidades de los funcionarios, buscando desarrollar procesos de formación y capacitación que consulten las necesidades reales de la Entidad para el buen cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

3. ALCANCE

El componente de capacitación inicia con el diagnóstico de necesidades de capacitación de cada dependencia y finaliza con la evaluación de indicadores establecidos.

Aplica a todos los procesos de la Entidad, dentro de los cuales están las áreas asistenciales y Administrativas o de Apoyo

4. DEFINICIONES

Aprendizaje:” es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera , la cual resulta de la practica o de alguna otra forma de experiencia (guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación).

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Comité
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación:

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 5
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 4 de 20

Capacitación: según el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 “ 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 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.

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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2016 – Dpto. Función Pública).

Competencias laborales: las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. (guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación)

Educación Formal: Es aquella que 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. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Conocida también como Educación No formal, está relacionada con 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 2888/2007).

Entrenamiento: en el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. (guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación)

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Comité
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación:

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 5
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 5 de 20

Formación: en los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual. (guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación)

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).

Formación y capacitación para la creación de 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)

5. MARCO NORMATIVO

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO			
TEMA	NORMA	OBSERVACIONES	ARTICULOS
FORMACION Y CAPACITACION	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 1950 de Sep 24/1973	Por el cual se reglamenta los Decretos Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras norma sobre administración del personal civil	Art.54,55,56
	Ley 30 de diciembre 28/1992	Por el cual se organiza el Servicio Público de la Educación Superior	
	Ley 115 de febrero 8 /1994	Por la cual se expide la Ley General de Educación	
	Ley 734 de 2002, art.33 numeral 3 y art. 34, numeral 40	Se establece como derechos y deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.	
	Decreto 2004 de agosto 13/ 1997	Por el cual se modifica el Decreto 1050 de 1997 de las condiciones de las comisiones	Art. 2
	Decreto 1567 de agosto 5/1998	por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado	Art1 al 12
	Ley 909 de septiembre 23/ 2004	por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones	Art:15,16 Literal H y Art 36

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Comité
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación:

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 5
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 6 de 20

	NORMA	OBSERVACIONES	ARTICULOS
	Decreto 1227 de Abril 21/ 2005	<ul style="list-style-type: none"> por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998. TITULO V SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS CAPITULO I Sistema nacional de capacitación 	Art.65, 66, 67 y 68
	Ley 1064 de Julio 26/2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley general de educación	
	Ley 1164 de Octubre 3/2007	Por el cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud	Art 30 y 31
	Decreto 4665 de Noviembre 29/2007	Por el cual se adopta la actualización del Plan nacional de Formación y capacitación para los servidores públicos, incluye las orientaciones de la capacitación bajo el enfoque de Aprendizaje en equipo y Deroga el Decreto 682 del 16 de abril de 2001	
	Ley 1438 de Enero 19/2011	Por medio de la cual se reforma el Sistema de seguridad Social y se dictan otras disposiciones	Art 101
	Decreto 1083 de mayo 26/2015	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos, incluye las orientaciones de la capacitación por competencias y la gestión de la capacitación bajo el enfoque de Aprendizaje en equipo y deroga el Decreto 682 del 16 de abril de 2001	
	Decreto 0894 de mayo 28/2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera.	Art. 1
	Ley 1960 de junio 27/2019	Por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones	Art.3
INDUCCION Y REINDUCCION	Ley 190 de junio 6/1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública. Todas las entidades públicas tendrán un programa de Inducción para el personal que ingrese a la entidad y uno de actualización cada dos años	Art, 64
	Decreto 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	Art. 7,8
	Decreto 1227 de abril 2/2005	Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2.004 y el decreto 1567 de 1998	

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Comité
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación:

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 5
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 7 de 20

TEMA	NORMA	OBSERVACIONES	ARTICULOS
COMISION DE ESTUDIOS	Decreto 1050/1997, decreto 2400/1997 y Decreto 3555/2007	Por medio de los cuales se reglamenta las Comisiones de Estudios, para los servidores públicos	
	Decreto 2400/1968	La Comisión de estudios, bien sea en el interior o exterior del país, es una forma mediante la cual la administración satisface el derecho de los empleados públicos, legalmente consagrado, de recibir capacitación adecuada tanto para el mejor desempeño de las funciones como para participar en los concursos que le permitan obtener promociones dentro del servicio. En armonía con lo anterior, la administración pública obligada, por su parte, a determinar las necesidades de capacitación, a formular los programas correspondientes, a incluir en sus proyectos de presupuesto los recursos necesarios para su funcionamiento, y a determinar a su vez los empleados que merezcan ese estímulo.	Art.38

Tabla 1, Marco Normativo

6. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA ESE

6.1 Plan Institucional de Capacitación – PIC –

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 unos 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. Para su formulación se desarrolla las siguientes fases: Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta aplicada cada año en la Entidad, revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional y determinar las líneas programáticas para enmarcar los Proyectos de aprendizaje para la vigencia 2022.

6.2 Red Institucional de Capacitación

La Red Institucional de Capacitación es la ofrecida por otras instituciones públicas, en el marco de sus programas como: Escuela Superior de Administración Pública.-ESAP- Escuela de Alto Gobierno- Contaduría General de la Nación, Gobierno en Línea, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA –Función Pública- Comisión Nacional del servicio Civil- Caja de Compensación familiar Comfatolima, Departamento Nacional de Planeación - DNP - Secretaria

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Comité
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación:

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 5
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 8 de 20

de Salud del Tolima , Archivo General de la Nación – AGN, EPS, ARL, -Personal experto perteneciente a los proveedores de bienes y servicios entre otros.

6.3 ESTRATEGIAS

- Actualizar el PIC con base en las necesidades reales de la Institución.
- Elaborar un diagnóstico de necesidades de Capacitación con participación de todas las áreas de la institución.
- Ejecutar el Programa de capacitación de acuerdo a las prioridades detectadas y la disponibilidad de recursos de la Entidad.
- Mantener permanente comunicación con instituciones públicas y privadas, facilitadores internos para maximizar la eficiencia y efectividad.
- Promover la formación de líderes en capacitación con el fin de generar un efecto multiplicador del aprendizaje y minimizar costos.

7. EJES TEMATICOS:

7.1 Gestión del Conocimiento y la innovación :

La gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor . (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

7.2 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 y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias. Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030)

7.3. Transformación digital:

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Comité
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación:

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 5
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 9 de 20

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital. Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030)

7.4 Probidad y ética de lo público:

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. La identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.). (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

8.EVALUACION DEL IMPACTO

De acuerdo con los resultados de la Evaluación del Impacto para el 2021, se evidencia las siguientes conclusiones:

- Según lo que manifestaron los encuestados las capacitaciones tuvieron un impacto positivo, el 85 % opinaron que tuvieron un impacto positivo en su desarrollo laboral y un 54% en su desarrollo personal.
- Los resultados de la encuesta evidencian los aspectos en los que se produjeron cambios positivos atribuibles a la implementación del plan de capacitación, destacando así, que el 78% consideraron que pudieron aplicar lo aprendido en el puesto de trabajo, seguido con el 64% que opinaron la contribución en mejorar la capacidad de atención a los usuarios, el 62% consideraron que mejoraron sus conocimientos y habilidades, un 53% opinaron que se produjeron cambios positivos en la organización de las actividades, un 47%

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Comité
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación:

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 5
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 10 de 20

consideraron que se produjeron cambios positivos en la producción de bienes y servicios de la Entidad, , un 38% manifestaron que se produjeron cambios positivos en la cobertura y disponibilidad de recursos y finalmente un 31% considero positivo el contenido de los programas.

9.RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DEL PIC

El Diagnóstico de necesidades de Capacitación es la etapa inicial del proceso de capacitación, para conocer las necesidades del PIC 2022, fue aplicada una encuesta a los servidores públicos de la Entidad, y se envió mensaje a los líderes de procesos a través de correo electrónico motivando su participación en la construcción colectiva del PIC. Con base en los resultados obtenidos de la encuesta y los correos, se resumen las siguientes temáticas de cada uno de los ejes establecidos en el PNFC.

10. CONSOLIDADO DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

En esta etapa se consolidará la información detectada en el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional – formulados en la Entidad por cada dependencia siguiendo las pautas y parámetros establecidos por la Guía para la Formulación del PIC por medio de una matriz que contemplará los siguientes aspectos

:

Dependencia que lo formula , Necesidad Institucional de capacitación ,población objetivo, competencia asociada y eje temático.

Tabla 1.CONOLIDADO DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL CAPACITACIONES 2022

Nº	DEPENDENCIA O AREA SOLICITANTE	TEMAS DE CAPACITACION PRIORIZADOS	DIRIGIDO A	COMPETENCIA ASOCIADA	EJE TEMATICO/Lineas programáticas
1	Asistencial	Protocolo Lavado de Manos	Todo el personal	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
2	Asistencial	Cateterismo Vesical	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
3	Asistencial	Resolución 3280 de 2018	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Comité
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación:

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL</p> <p>E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 5
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 11 de 20

N°	DEPENDENCIA O AREA SOLICITANTE	TEMAS DE CAPACITACION PRIORIZADOS	DIRIGIDO A	COMPETENCIA ASOCIADA	EJE TEMATICO/Líneas programáticas
4	Asistencial	IAMII	Todo el personal	saber, hacer	Creación de valor publico -Gestión del conocimiento y la innovación -
5	Asistencial	Administración de Medicamentos	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
6	Asistencial	Oxigenoterapia	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
7	Asistencial	Venopunción	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
8	Asistencial	Limpieza y Desinfección de Unidad	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
9	Asistencial	Recibo y entrega de Turno	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
10	Asistencial	Paso de sonda nasogástrica	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
11	Asistencial	Protocolo de reanimación cardiopulmonar	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
12	Asistencial	Código Rojo	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
13	Asistencial	Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
14	Asistencial	Protocolo de pertenencias	Personal asistencial	saber, hacer, ser	Probidad y ética de lo publico -Gestión del conocimiento y la innovación
15	Asistencial	Protocolo de manejo de derrame de medicamentos	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
16	Asistencial	Transfusión sanguínea	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
17	Asistencial	Higiene Personal del paciente	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Comité
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación:

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 5
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 12 de 20

Nº	DEPENDENCIA O AREA SOLICITANTE	TEMAS DE CAPACITACION PRIORIZADOS	DIRIGIDO A	COMPETENCIA ASOCIADA	EJE TEMATICO/Líneas programáticas
18	Asistencial	Protocolo Inmovilización del paciente	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
19	Asistencial	Toma de Muestras de Laboratorio	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
20	Asistencial	Protocolo de signos vitales	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
21	Asistencial	Bajo peso al nacer	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
22	Asistencial	Sífilis gestacional y congénita	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
23	Asistencial	Hipotiroidismo congénito	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
24	Asistencial	Atención al parto y recién nacido	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
25	Asistencial	Eventos de interés en salud pública	Personal asistencial	saber, hacer	- Probidad y ética de lo público -Gestión del conocimiento y la innovación
26	Asistencial	Historia clínica electrónica	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
27	Asistencial	Notas de enfermería	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
28	Asistencial	Resolución 113 de 2020- certificado de discapacidad	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
29	Asistencial	socialización protocolo victimas de conflicto armado	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
30	Asistencial	Manual de referencia y contrarreferencia	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
31	Asistencial	Traslado básico y medicalizado	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
32	Asistencial	prevención de úlceras por presión	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Comité
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación:

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 5
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 13 de 20

N°	DEPENDENCIA O AREA SOLICITANTE	TEMAS DE CAPACITACION PRIORIZADOS	DIRIGIDO A	COMPETENCIA ASOCIADA	EJE TEMATICO/Lineas programáticas
33	Asistencial	seguridad del paciente	Todo el personal	saber, hacer	probidad y ética de lo público -Gestión del conocimiento y la innovación -
34	Asistencial	prevención de flebitis	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
35	Asistencial	socialización de los proceso de consulta externa	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
36	Asistencial	SERVICIOS AMIGABLES	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
37	Asistencial	RESOLUCION 3280 DE 2018	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
38	Asistencial	AIEPI	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
39	Asistencial	Planificación familiar - DSR	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
40	Asistencial	Cáncer de Cuello uterino	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
41	Asistencial	cáncer de seno	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
42	Asistencial	curvas de crecimiento y desarrollo - Desnutrición aguda y moderada en menores de 5 años	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
43	Asistencial	cáncer infantil	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
44	Asistencial	Ruta de atención integral materno perinatal	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
45	Asistencial	Sífilis gestacional y congénita	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
46	Asistencial	Hipotiroidismo congénito	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
47	Asistencial	VIH - SIDA	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Comité
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación:

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 5
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 14 de 20

N°	DEPENDENCIA O AREA SOLICITANTE	TEMAS DE CAPACITACION PRIORIZADOS	DIRIGIDO A	COMPETENCIA ASOCIADA	EJE TEMATICO/Lineas programáticas
48	Asistencial	Ruta de promoción y mantenimiento de la salud	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
49	Asistencial	Hipertensión arterial y Diabetes mellitus - ERC	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
50	Asistencial	tamizaje riesgo cardiovascular y metabólico	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
51	Asistencial	manejo evento Tuberculosis	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
52	Asistencial	manejo evento Rabia	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
53	Asistencial	Manejo evento lepra	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
54	Asistencial	Manejo evento leptospirosis	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
55	Asistencial	manejo evento Malaria	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
56	Asistencial	manejo evento leishmaniasis	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
57	Asistencial	Toma de electrocardiograma	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
58	Asistencial	Notas de enfermería	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
59	Asistencial	Curaciones	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
60	Asistencial	Inyectología	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
61	Asistencial	Humanización en los servicios de Salud	Todo el personal	saber, ser	Creación de valor publico -Gestión del conocimiento y la innovación
62	Archivo	Gestión documental/ Conservación Documental	Todo el personal	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Comité
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación:

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 5
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 15 de 20

N°	DEPENDENCIA O AREA SOLICITANTE	TEMAS DE CAPACITACION PRIORIZADOS	DIRIGIDO A	COMPETENCIA ASOCIADA	EJE TEMATICO/Lineas programáticas
63	farmacia	Farmacovigilancia	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
64	SG-SST	Manejo de residuos Hospitalarios	Todo el personal	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
65	Sistemas	Taller Excel Básico intermedio y/o avanzado	Todo el personal	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación - transformación digital
66	Talento Humano	Evaluación de Desempeño	Empelados de carrera y líderes de procesos	saber, hacer. Ser	transformación digital --Probidad y ética de lo publico -Gestión del conocimiento y la innovación
67	Talento Humano	Modelo integrado de Planeación y Gestión	Todo el personal	saber, hacer. Ser	Gestión del conocimiento y la innovación
68	Contratación	Contratación estatal y elaboración de los análisis previos	Personal contratación	saber, hacer	Probidad y ética de lo público -Gestión del conocimiento y la innovación
69	Talento Humano	Convivencia laboral-ley 1010 resolución de conflictos	Todo el personal	saber, hacer. Ser	Gestión del conocimiento y la innovación
71	Talento Humano	Código de integridad-valores institucionales	Todo el personal	saber, hacer	Creación de valor publico- probidad y ética de lo publico
72	SG-SST	Bioseguridad	Todo el personal	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
73	SG-SST	Manejo de residuos Hospitalarios	Todo el personal	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
74	Talento Humano	Atención al usuario/Servicio al ciudadano	Todo el personal	saber, hacer, ser	Creación de valor publico- probidad y ética de lo publico

Tabla 2 Temáticas priorizadas PIC 2022

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Comité
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación:

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 5
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 16 de 20

De acuerdo a las directrices del DAFP FURAG y Plan Anticorrupción se plantean los siguientes temas detectados en el diagnostico de necesidades y se tendrán en cuenta para el PIC 2022 : líneas programáticas:

LINEAMIENTOS FURAG- PLAN ANTICORRUPCION - DAFP

Rendición de Cuentas Participación Ciudadana y control **social**

Atención al usuario /Servicio al ciudadano

Conservación Documental (Soportes Físicos)

Convivencia y Reconocimiento de la diversidad

Evaluación de Desempeño

Hará parte integral de este Plan de Capacitación las actividades programadas de capacitación por el Sistema Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo las cuales quedan registradas en su propio Plan. Así mismo se podrán ampliar las actividades de capacitación de acuerdo a las oportunidades de servicio que se presente por invitación de las entidades públicas y privadas que a la fecha de elaboración de este plan no han sacado su oferta de capacitación así mismo se ejecutara este plan de acuerdo a la disponibilidad presupuestal, así mismo podrá ser modificado por restricciones originadas por la pandemia Covid-19, de acuerdo a recomendaciones y directrices del gobierno nacional

11. EJECUCIÓN

El grupo de Talento Humano trabajará directamente con los líderes de proceso en la construcción del cronograma y temas a desarrollar, además, realizará seguimiento al cumplimiento de lo planeado.

Las temáticas de capacitación se podrán desarrollar de la siguiente manera:

- Capacitación Interna, con facilitadores internos.
- Capacitación Externa, la cual se planeará de acuerdo a la priorización de necesidades de la Entidad y se ejecutará de acuerdo a los lineamientos del manual de contratación, siempre atendiendo a la disponibilidad presupuestal de la entidad.
- Inscripción a la oferta publica de capacitación asistiendo a las diferentes entidades públicas, privadas o educativas que realicen la actividad de capacitación.,

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES : La publicación del cronograma de las capacitaciones y fechas de realización, que se plantea en este plan se establecerán en el mes de febrero 2022 una vez se hallan hecho los contactos y gestiones con las entidades capacitadoras y se cuente con la oferta de las entidades publicas que han servicio de apoyo para la realización de las mismas .

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Comité
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación:

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 5
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 17 de 20

Adicional a lo Establecido en el presente plan se desarrollaran capacitaciones programas en cumplimiento del SG SST y Bienestar Social. Se harán además los ajustes para desarrollar las actividades de manera virtual mientras existan las restricciones a reuniones presenciales atendiendo a las recomendaciones del gobierno nacional por el Riesgo del Covid-19.

Se tiene establecido que los servidores que asistan a capacitaciones con presupuesto deben firmar la carta de compromiso de capacitación y ser multiplicadores de la información adquirida en la capacitación, a través de la participación activa en los planes y programas que el Hospital determine en cumplimiento de sus objetivos y aportando el conocimiento recibido a al área de trabajo con el objetivo de buscar mejorar la calidad en la prestación del servicio .

12. RECURSOS DESTINADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN

Para la vigencia 2.022 el Plan de Capacitación del Hospital San Juan Bautista cuenta con la siguiente asignación presupuestal:

CONCEPTO	ASIGNACION
CAPACITACION	\$5.000.000

13. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Los indicadores que se trabajaran son:

$$\text{Indicador de Cumplimiento} = \frac{\text{Capacitaciones ejecutadas} * 100}{\text{Capacitaciones programadas}}$$

14. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios. La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC.

15. INDUCCION

El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al empleado vinculado, en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia el HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Comité
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación:

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 5
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 18 de 20

Este programa se realiza cada vez que ingresa un servidor a la entidad, a través de una estrategia donde se integra a los servidores a la Entidad y los temas a tratar son:

El Grupo de Gestión Humana dará a conocer: la Estructura del Estado, Reseña Histórica, Portafolio de servicios, Misión y Visión, Sector Administrativo, Código de Integridad, Estructura-Organigrama Objetivos Institucionales, Nómina, Evaluación del desempeño, estructura y número de servidores, los programas de Bienestar, Programa de Capacitación, régimen salarial y prestacional.

El Grupo de Calidad : Dará a conocer Derechos y Deberes, Autocontrol, Control Interno, Mapa de Procesos el Sistema de Gestión Integrado, donde se tocara temas como los procesos y procedimientos Manual de calidad - Política, Direccionamiento Estratégico, Reportes de Mejoramiento y Auditorias de Calidad las políticas de atención, productos y servicios.

El Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo : Dara a conocer sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Matriz de riesgos, EPP , divulgación de la Ley 1010 de 2009 Acoso Laboral.

El Grupo de Seguridad de Paciente : Dara a conocer lo relacionado con Seguridad del Paciente, Humanización servicios de salud, Política de seguridad del paciente etc.

El Grupo de Sistemas y Comunicaciones dará a conocer los temas del proceso y la página WEB , claves de software (cuando sea requerido), sistemas de información

El Grupo de Gestión Documental: dará a conocer los proceso de archivo, así como el Sistema de Gestión Documental.

El Grupo de SIAU, dar a conocer la política de humanización. Y atención a los grupos de valor. Protocolos de servicios , productos y servicios.

Adicionalmente, el jefe del área donde el servidor desempeñará sus funciones, realizará acompañamiento por un periodo de cuatro (4) meses para empleados de carrera y un mes para supernumerarios , responsabilizándose por la inducción en el puesto de trabajo a través de las siguientes labores:

- Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar
- Orientar al servidor en temas afines con el Hospital
- Instruir sobre el Sistema de Gestión de Calidad,
- Dar a conocer la planeación de actividades anual del área

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Comité
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación:

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 5
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 19 de 20

- Indicar el proceso al cual pertenece el área en el Sistema de Gestión de calidad, del Hospital San Juan Bautista (mapa de procesos, mapa de riesgos)
- Enseñar el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado, entre otras que le sean asignadas en el área.

16 RE INDUCCIÓN

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al Hospital. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la Entidad.

17. BITÁCORA DE ACTUALIZACIÓN

Número	Fecha Aprobación	Ítem Alterado	Motivo	Realizado por
01	27/07/2018	Todas	Aprobación inicial	Líder Proceso Gestión Talento Humano
02	28/01/2019	Todas	Actualización vigencia 2019	Líder Proceso Gestión Talento Humano
03	23/01/2020	5.3 , 7, 8, 9 anexo 1	Actualización vigencia 2020	Líder Proceso Gestión Talento Humano
04	28/01/2021	1, 5, anexos	Actualización vigencia 2021	Líder Proceso Gestión Talento Humano
05			Actualización	Líder Proceso Gestión Talento Humano

ANEXO N° 1: CRONOGRAMA DEL PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

semana	Enero	Febrero	marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1												

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Comité
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación:

2												
3												
4												

	Inducción	La inducción se realizara de acuerdo a los ingresos de personal a la Entidad, este proceso se puede realizar durante el mes siguiente a su vinculación
	Gestión documental	
	Seguridad del paciente	
	Reinducción	El programa de reinducción esta dirigido a reorientar la integración del empleado a la Cultura Organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado y sus funciones, al interior de la Entidad , en la Dependencia donde labora, en el puesto de trabajo o procesos. Las fechas de Reinducción pueden ser modificadas, según las circunstancias y los cambios establecidos para la Entidad.