



NIT:892115010-5
COD: 4465000286

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

GESTION DE TALENTO HUMANO

Código: TH-PL-03

Versión: 6.0

Vigencia: 24/01/2023

Página 2 de 19

Tabla de Contenido

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUCCION | 3 |
| 2. OBJETIVO (S):..... | 3 |
| 3. ALCANCE:..... | 6 |
| 4. RESPONSABLE:..... | 6 |
| 5. TERMINOS Y DEFINICIONES:..... | 7 |
| 6. NORMATIVIDAD APLICABLE: | 8 |
| 7. METODOLOGIA: | 9 |
| 8. CONTENIDO DEL PLAN: | 10 |
| 9. TIEMPO DE EJECUCION – CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:..... | 13 |
| 10. PRESUPUESTO: | 14 |
| 11. DIFUSION: | 14 |
| 12. SEGUIMIENTO:..... | 14 |
| 13. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS | 15 |
| 14. CONTROL DE CAMBIO:..... | 15 |
| 15. CONTROL DEL DOCUMENTO:..... | 15 |



NIT:892115010-5
COD: 4465000286

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

GESTION DE TALENTO HUMANO

Código: TH-PL-03

Versión: 6.0

Vigencia: 24/01/2023

Página 3 de 19

1. INTRODUCCION

La ESE Hospital San Rafael Nivel II a través del proceso de Talento Humano, ha podido evidenciar y determinar las necesidades existentes en el fortalecimiento del conocimiento en temas específicos de los diferentes procesos del Hospital y de los funcionarios que los integran, fundamento y soporte para la creación y desarrollo de un Plan Institucional de Capacitación - PIC para el año 2022 soportados en las necesidades específicas presentadas por cada uno de los gestores y líderes de las diferentes procesos del hospital, se logra determinar las prioridades para la ejecución de capacitaciones y entrenamientos en puesto de trabajo, y bajo la modalidad de inducción y re inducción, de acuerdo con las políticas formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en conjunto con el Proceso de Calidad.

Es importante definir que 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 diferentes aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral; así mismo, la capacitación implica un conjunto de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del funcionario a su puesto de trabajo, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, permitiéndole así su progreso a nivel laboral, personal y contribuyendo a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio, en beneficio de la creación de un cultura organizacional que busca la calidez, humanización de los diferentes servicios que presta el Hospital San Rafael Nivel II.

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2022 que a continuación se presenta, responde a las necesidades y expectativas de los funcionarios y colaboradores de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales, para poder contar con Talento Humano Motivado, Calificado, Capacitado, Comprometido y Competente de realizar sus actividades, soportados en los Principios institucionales.

2. OBJETIVO (S):

2.1. Objetivo General

Brindar herramientas de capacitación a los servidores públicos, contratistas y funcionarios que contribuyan al mejoramiento de las competencias laborales individuales y grupales, para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, los planes estratégicos y política de calidad, que nos permita ser cada vez más eficientes en la prestación de servicios de salud.

2.2. Objetivos específicos

- ❖ Capacitar a los servidores y colaboradores públicos de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales, en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo.
- ❖ Promover la capacitación del talento humano al servicio del E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales.
- ❖ Formar espacios de aprendizaje y formación del personal con el fin de aumentar la participación y adherencia en el cumplimiento de las acciones propias del SOGC, y el mejoramiento continuo de la calidad de prestación de servicios de salud en el Hospital
- ❖ Desarrollar actividades de sensibilización orientadas a fortalecer una actitud positiva en los funcionarios hacia la prestación del servicio.
- ❖ Diseñar e implementar un programa para incorporar la atención humanizada en la prestación de servicios de salud.



NIT: 892115010-5
COD: 4465000286

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: TH-PL-03

Versión: 6.0

Vigencia: 24/01/2023

GESTION DE TALENTO HUMANO

Página 4 de 19

- ❖ Brindar capacitación específica a las áreas misionales que permita el logro de los objetivos y retos nuevos que como Institución se tiene.
- ❖ Realizar capacitación en control de riesgos que permita mejorar la cultura de seguridad del paciente que redunde en la prestación de servicios de una forma más segura a la ciudad.
- ❖ Desde el ingreso de los funcionarios nuevos tiene que haber un proceso de inducción previa, en cuanto a su cargo, sus funciones específicas y deber ir hasta el conocimiento del Hospital.
- ❖ Promover el Autocontrol y el conocimiento el MECI a los funcionarios y colaboradores de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales.
- ❖ Desarrollar habilidades y herramienta de comunicación asertiva a los trabajadores y colaboradores del hospital buscando mejorar el dialogo y mejorar el clima organizacional.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Según el Artículo 6º del Decreto 1567 de 1998 las entidades administrarán la capacitación aplicando los siguientes principios:

- 1. 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.
- 2. 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 el aprendizaje organizacional.
- 3. Objetividad:** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- 4. 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.
- 5. Prevalencia del Interés de la Organización:** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- 6. Integración a la Carrera Administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las Disposiciones sobre la materia.
- 7. Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- 8. 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.

| | | |
|---|---|-----------------------------|
|  NIT: 892115010-5 COD: 4465000286 | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION | Código: TH-PL-03 |
| | GESTION DE TALENTO HUMANO | Versión: 6.0 |
| | | Vigencia: 24/01/2023 |
| | | Página 5 de 19 |

9. **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

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

- a. **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 de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- b. **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 debe poseer y demostrar el empleado público.
- c. **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”.
- d. **Capacitación:** Conforme a lo señalado en 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. Esta definición comprende los procesos de 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.
- e. **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.
- f. **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



NIT:892115010-5
COD: 4465000286

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: TH-PL-03

Versión: 6.0

Vigencia: 24/01/2023

GESTION DE TALENTO HUMANO

Página 6 de 19

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".

- g. Educación informal:** "Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados"
- h. 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".
- i. 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.
- j. 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 la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- k. 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.

3. ALCANCE:

Este documento aplica a los funcionarios de Planta permanente, planta temporal y personal contratado de la ESE Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar- La Guajira.

4. RESPONSABLE:

Es Responsabilidad la aplicabilidad del presente documento, la Gerencia, Subdirección Administrativa y Financiera, Subdirección Científica, Unidad Funcional de Talento Humano, Asesor de Docencia de Servicio, coordinadores de área.



NIT: 892115010-5
COD: 4465000286

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

GESTION DE TALENTO HUMANO

Código: TH-PL-03

Versión: 6.0

Vigencia: 24/01/2023

Página 7 de 19

5. TERMINOS Y DEFINICIONES:

Según el Artículo 6º del Decreto 1567 de 1998 las entidades administrarán la capacitación aplicando los siguientes principios:

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 el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados 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 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 antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las Disposiciones sobre la materia.

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.

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

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 de 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 debe 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".

Capacitación: Conforme a lo señalado en 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. Esta definición comprende los procesos de 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.



NIT:892115010-5
COD: 4465000286

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: TH-PL-03

Versión: 6.0

Vigencia: 24/01/2023

GESTION DE TALENTO HUMANO

Página 8 de 19

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 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 informal: "Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados"

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 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.

6. NORMATIVIDAD APLICABLE:

- ❖ Constitución Política de Colombia de 1991.
- ❖ Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación.
- ❖ Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ❖ Decreto 2539 de 2005, por 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.
- ❖ Decreto 1011 de 2006. Por medio del cual se definen los componentes del Sistema Obligatorio de Garantía para la calidad en Salud.
- ❖ Ley 1064 de 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.



NIT:892115010-5
COD: 4465000286

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: TH-PL-03

Versión: 6.0

Vigencia: 24/01/2023

GESTION DE TALENTO HUMANO

Página 9 de 19

- ❖ Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- ❖ Ley 909 de 2005, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ❖ Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
- ❖ Ley 1438 de 2011. Por medio de la cual se modifica parcialmente ley 1122 de 2007 y se dan otras disposiciones del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

7. METODOLOGIA:

El plan Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se llevará a cabo durante la vigencia del 2023, dirigidos a todos los funcionarios de Carrera administrativa, empleados oficiales y de libre nombramiento y remoción, está elaborado a partir de la identificación de necesidades reales de los servidores públicos de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales.

El plan Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se va a profundizar en el proceso de Acreditación que se viene adelantando en la Institución y teniendo como enfoque: seguridad del paciente, humanización del servicio, comunicación asertiva. Estos programas se desarrollarán con base en una política de manejo del tiempo, en los que, tanto el Hospital como el Funcionario, aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y Fuera de la jornada laboral establecida.

7.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En los artículos 65 y 66 del Decreto 1227 de 2005 se menciona que los programas de capacitación deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Por lo cual, los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de los procesos y de los empleados, para desarrollar los planes anuales operativos (POA) y las competencias laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior y con el fin de conocer las necesidades del plan Institucional de Capacitación cada líder elaboró un cronograma de necesidades de capacitación junto con su equipo de trabajo y se remitió el cronograma a Talento Humano en el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales.

La consolidación general de la programación anual de capacitación Institucional, para los funcionarios de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales, está reflejado por las necesidades descritas e identificadas por el proceso de talento humano, así:

- ❖ Desarrollo de competencias directivas y gerenciales (Trabajo en Equipo, relaciones interpersonales, liderazgo, orientación al logro)
- ❖ Temas de innovación
- ❖ Cultura Organizacional



NIT:892115010-5
COD: 4465000286

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: TH-PL-03

Versión: 6.0

Vigencia: 24/01/2023

GESTION DE TALENTO HUMANO

Página 10 de 19

- ❖ Humanización en los servicios de salud.
- ❖ Seguridad y salud en el trabajo
- ❖ Inducción en puesto de trabajo.
- ❖ Re inducción en herramientas técnicas
- ❖ Actualización en guías , protocolos y normatividad en general
- ❖ Promoción y Apropiación de la integridad

Por tal razón es pertinente crear e implementar Plan de Capacitación Institucional PIC en la vigencia 2023 en procura de la formación de servidores públicos, reflejándose lo anterior, en un aumento de conocimientos, habilidades y destrezas de los mismos, pues se ha constatado que a mayor formación es mejor desempeño laboral y su nivel de excelencia.

Desde este punto de vista, para nuestra Institución resulta fundamental enfocar la capacitación de los servidores como un propósito que dé lugar al cumplimiento de las Metas Institucionales e indicadores de gestión Institucionales.

El proceso de Talento Humano dentro de la Estructura Organizacional de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II, juega un papel preponderante en el ejercicio del cumplimiento de la política de desarrollo del Talento Humano que integra la planta de cargos de la Institución y de igual manera los colaboradores (contratistas) teniendo en cuenta el proceso en que se encuentra con miras a lograr la implementación de estándares de calidad, ha revisado las necesidades en materia de Capacitación, enfatizando en los ejes temáticos Plataforma Estratégica, Gestión de Calidad y Autocontrol y MIPG estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de sus competencias y así poder asumir nuevas responsabilidades.

8. CONTENIDO DEL PLAN:

8.1. PLAN DE INTERVENCIÓN

Crear estrategias y acciones dirigidas a fomentar la participación en capacitaciones, encaminada al mejoramiento las competencias laborales y elevar el nivel de excelencia. El plan Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se va a efectuar en la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales, a través de los componentes enmarcados en seguridad del paciente, humanización del servicio, comunicación asertiva.

8.2. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios el presente Plan, son todos los funcionarios de la planta de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales compuesta por 280 funcionarios, en estado de: Funcionarios de Carrera Administrativa, Oficiales, Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, periodo fijo, Plantas Temporales y Provisionalidad.

| | | |
|---|---|----------------------|
|  NIT: 892115010-5 COD: 4465000286 | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION | Código: TH-PL-03 |
| | | Versión: 6.0 |
| | GESTION DE TALENTO HUMANO | Vigencia: 24/01/2023 |
| | | Página 11 de 19 |

De igual forma se capacitará al personal de contrato o de apoyo a la gestión, aclarando que no se incurra en costos adicionales. Es importante señalar que esta participación no generará erogaciones adicionales a la entidad.

8.3. HORARIO

Este Plan Institucional de Capacitación PIC lo desarrollará el proceso de Talento Humano, contará con un manejo del tiempo en los que tanto el hospital como el servidor público, trabajador y colaborador aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y/o fuera la jornada laboral establecida y estará incluido dentro de las obligaciones de los contratistas.

8.4. MODALIDADES Y HERRAMIENTAS

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC en el cronograma de ejecución se hará uso de las diversas modalidades de capacitación que se tenga disponible, teniendo en cuenta la población a la cual se pretende capacitar, entre otras, las siguientes:

Seminarios y talleres Modalidad: en la que el capacitador debe tener un amplio conocimiento en el tema, proporcionando conocimientos que permitan al capacitado despertar su interés.

Capacitación/taller en el puesto de trabajo: Es el acercamiento al puesto de trabajo del servidor público para lograr un mayor impacto individualizado. Esta modalidad es aplicable, por ejemplo, para las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Registros: En todos los casos, se producirán los registros exigidos por el procedimiento de Planeación y Calidad de la E.S.E Hospital San Rafael Nivel II. Formato de asistencia a eventos de capacitación y Registro Fotográficos.

Este formato debe ser diligenciado por los asistentes a la capacitación y facilita la recopilación de la información de las personas que asisten a las capacitaciones y la compilación de datos valiosos para el Hospital.

Formato evaluación de capacitación Este se aplicará inmediatamente finalice la capacitación. Se procurará el diligenciamiento de un formato por cada asistente o en su defecto, aplicación del formato por muestreo aleatorio, para lo cual la muestra debe ser representativa.

Responsabilidad en el reporte de los registros de las capacitaciones que se desarrollen, el proceso de Talento Humano con el apoyo del gestor y/o líder de cada una de los procesos capacitados, se encargarán de recopilar la información tabulada acompañada de las evidencias escaneadas de los registros de las capacitaciones.

Es obligatorio el reporte de la información de las capacitaciones que desarrollen, es decir, allegar los registros originales generados en la capacitación (asistencia y evaluación de capacitación).

| | | |
|---|---|----------------------|
|  NIT: 892115010-5 COD: 4465000286 | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION | Código: TH-PL-03 |
| | | Versión: 6.0 |
| | | Vigencia: 24/01/2023 |
| | GESTION DE TALENTO HUMANO | Página 12 de 19 |

En caso de que el reporte de la información no se emita inmediatamente después de la capacitación y que bajo la responsabilidad del gestor y/o líder de cada una de los procesos capacitados, esta información deberá allegarse al proceso de talento humano a más tardar a los cinco días después de la capacitación.

Facilitadores y Redes de Apoyo: La ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC lo desarrollarán en algunos casos el Talento Humano de la Entidad y en casos de capacitación técnica y/o específica, se realizará con expertos en el tema de otras entidades públicas o privadas. Para ello se producirán las alianzas, contratos o convenios con otras Entidades o se estimulará la participación de nuestros propios servidores para aprovechar su potencial.

En este sentido, se pueden producir alianzas con las siguientes entidades:

- ❖ Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- ❖ Caja de compensación de la Guajira (Comfaguajira)
- ❖ Red de universidades públicas y privadas.
- ❖ Entidades públicas y privadas (Gobernación, Alcaldía, Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, ESAP, CNSC)
- ❖ ARL.
- ❖ EPS.
- ❖ Otras.

8.5. EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO.

Evaluación para las actividades de capacitación se contempla la aplicación de las evaluaciones en dos momentos, a saber:

Evaluación inmediata de la capacitación para evaluar las competencias adquiridas: Se efectúa una vez finalice la capacitación y la aplicará el gestor y/o líder de cada proceso, según corresponda utilizando el siguiente formato de evaluación.

El propósito de esta evaluación es captar las competencias adquiridas después de cada capacitación, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia y aprendizaje, entre otros.

Medición: Se presentará a través de indicadores de gestión del Plan Institucional de Capacitación – PIC, el cual representa un insumo para la toma de decisiones Gerenciales, el proceso de Talento Humano ha adoptado entre otros, los siguientes indicadores:

Cobertura de capacitación: Corresponde al número de personal perteneciente a la planta de personal que asiste a las capacitaciones programadas/total de personal de planta de personal de la E.S.E Hospital San Rafael Nivel II.



NIT:892115010-5
COD: 4465000286

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: TH-PL-03

Versión: 6.0

Vigencia: 24/01/2023

GESTION DE TALENTO HUMANO

Página 13 de 19

Nivel de asistencia a capacitación: Corresponde al número de contratistas que asiste a las capacitaciones programadas/Total de contratistas de la E.S.E Hospital San Rafael Nivel II. Es importante señalar que esta participación no generar erogaciones adicionales al Hospital.

La conjugación de los dos indicadores, nos permite identificar el porcentaje de participación por modalidad de vinculación. Teniendo en cuenta los indicadores que se encuentran definidos para el Plan Institucional de capacitación – PIC, se efectuará la medición oportuna y se verificará el comportamiento del procedimiento en el tiempo. El análisis del comportamiento de los indicadores permitirá efectuar las acciones de mejoramiento a que haya lugar.

El reporte de los datos de los indicadores del procedimiento, es responsabilidad del gestores/líder de cada proceso, según corresponda quienes se encargarán de recopilar la información y remitirla a proceso de Talento Humano.

Es preciso aclarar que el sistema de indicadores es susceptible a ajustes, complementos o replanteamientos a que haya lugar.

9. TIEMPO DE EJECUCION – CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

En este orden de ideas, el proceso de Talento Humano para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC, tendrá en cuenta las recomendaciones dadas por cada uno de los Coordinadores de Áreas, enfocado en las necesidades en el fortalecimiento e implementación en los Proceso de Acreditación, Seguridad del Paciente, Humanización, Desarrollo de Competencias Directivas y Gerenciales, Temas de Innovación (Facturación Electrónica) y Cultura Organizacional, inducción y re inducción, actualización de manejo de guías, protocolos y normatividad

Para tal caso se socializará y publicará el cronograma en la página web del Hospital www.hsrafaelsanjuan.gov.co link Plan Institucional de Capacitación - PIC 2023, en el cual se le informará al funcionario la fecha, el expositor, el tema de la capacitación y el objetivo de dicha capacitación, para posteriormente remitirlo al líder de proceso, para que sea socializado con sus colaboradores y publicado en la página web del Hospital.

ANEXO 1

FORMATO NECESIDADES DE CAPACITACION

Área:

Fecha:

Responsable:

Cargo:



NIT: 892115010-5
COD: 4465000286

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: TH-PL-03

Versión: 6.0

Vigencia: 24/01/2023

GESTION DE TALENTO HUMANO

Página 14 de 19

| Nombre o tema de la capacitación | Tipo de Capacitación (Seminario, Taller, Charla) | Tiempo de duración de la Capacitación | Facilitador (interno o Externo) | Beneficiarios | Fecha | Responsable |
|----------------------------------|--|---------------------------------------|---------------------------------|---------------|-------|-------------|
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

10. PRESUPUESTO:

Los recursos para la ejecución del presente Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023 y al amparo del principio constitucional de economía de la E.S.E Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales están sujetos a disponibilidad presupuestal de la vigencia actual.

11. DIFUSION:

- Correo electrónico
- Página Web

12. SEGUIMIENTO:

Con el fin de efectuar la verificación al cumplimiento del siguiente plan, el proceso de talento humano con el apoyo del jefe/gestor/coordinador de cada área llevara el registro del seguimiento de las personas que participaron en las capacitaciones.

INDICADORES DE GESTIÓN

| Nombre del indicador | Numerador | Denominador | Formula | Unidad De medición | Fuente primaria | Frecuencia de análisis | Meta |
|--------------------------------|---------------------------|----------------------------------|---|--------------------|----------------------------|------------------------|------|
| Eficacia de las Capacitaciones | Capacitaciones Realizadas | No de capacitaciones programadas | Total de capacitaciones realizadas sobre el No. De Capacitaciones programadas por 100 | % | Informes de capacitaciones | Mensualmente | 100% |



NIT:892115010-5
COD: 4465000286

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: TH-PL-03

Versión: 6.0

Vigencia: 24/01/2023

GESTION DE TALENTO HUMANO

Página 15 de 19

| Cumplimiento del programa de Capacitación | No de personas a capacitar | Total de personas capacitadas | Numerador/denominador x100 | % | Listado de asistencia, evaluaciones. | Mensualmente | 100% |
|---|--|--|--|---|--------------------------------------|--------------|------|
| Eficiencia de las Capacitaciones | Funcionarios evaluados con puntaje mayor a 3 | Total de funcionarios evaluados en la capacitación | Funcionarios evaluados con puntaje mayor a 3 sobre Funcionarios evaluados en el proceso de capacitación) multiplicado por 100. | % | Evaluación de capacitaciones | Mensualmente | 100% |

13. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

No aplica

14. CONTROL DE CAMBIO:

| Versión | Descripción De Los Cambios | Fecha |
|---------|---|------------|
| 1.0 | Se crea el documento | 27/11/2018 |
| 2.0 | Se actualiza el cronograma de capacitaciones | 20/08/2020 |
| 3.0 | Se actualiza encabezado y pie de página, se actualiza los anexos de este plan. | 28/01/2021 |
| 4.0 | Se realizan cambios en el anexo 1 | 01/07/2021 |
| 5.0 | Actualización de acuerdo 07 de 2021 por medio del cual se modifica la estructura orgánica de la institución, se actualiza mapa de procesos, manual de procesos y procedimientos de la ESE. Actualización de plantillas institucionales | 28/01/2022 |
| 6.0 | Actualización de cronograma de actividades | 24/01/2023 |

15. CONTROL DEL DOCUMENTO:

| | | | | |
|--|---|---|--------------------------------|--|
| Jorge E. Ospina Líder de Talento Humano | Emilia Socarras O. Sub-Director Administrativo Carlos Mercado Asesor de Planeación | María Isabel Cristina Gonzalez Suarez Gerente | 25/01/2023 | Acta N° 02 del comité de Gestión y Desempeño |
| Elaboró/Actualizó | Revisó | Aprobó | Fecha Ultima aprobación | Medio de aprobación |

Original firmado.

Anexo 1

El Cronograma de capacitaciones programadas y las necesidades de las diferentes áreas de la ESE Hospital San Rafael Nivel II según información recibida en el Área de Talento Humano es la Siguiete:

| NOMBRE O TEMA DE LA CAPACITACIÓN | TIPO DE CAPACITACIÓN (SEMINARIO, TALLER, CHARLA) | TIEMPO DE DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN | FACILITADOR (INTERNO O EXTERNO) | BENEFICIARIOS | FECHA | RESPONSABLE |
|---|---|--|--|---|--------------|---|
| Hipertensión Esencial (Primaria) | Charla Presencial | 1 Horas | Líder Unidad Funcional y Médico General Asignado | Médicos Generales , Enfermeras, Bacteriólogos, y Auxiliares de Enfermería | Enero 2023 | Subdirección Científica/Asesor Docencia Servicio/Líder Unidad Funcional |
| Socialización Protocolos SIAU | Charla | 2 horas | Profesional de SIAU | Trabajadoras sociales | Enero 2023 | Profesional de SIAU |
| Infecciones de Vías respiratorias Altas y Bajas en Adultos | Charla Presencial | 1 Hora | Líder Unidad Funcional y Médico General Asignado | Médicos Generales , Enfermeras, Bacteriólogos, y Auxiliares de Enfermería | Febrero 2023 | Subdirección Científica/Asesor Docencia Servicio/Líder Unidad Funcional |
| Atención del parto humanizado | Charla | 1 Hora | Interno Referente de humanización | Médicos Enfermeras Aux. de enfermería Ruta materna | Febrero 2023 | Referente de humanización |
| Socialización de Procesos Procedimientos SIAU | Charla | 2 horas | Profesional de SIAU | Trabajadoras sociales | Febrero 2023 | Profesional de SIAU |
| Socialización Formatos, Folletos SIAU | Charla | 1 hora | Profesional de SIAU | Trabajadoras Sociales, | Febrero 2023 | Profesional de SIAU |
| Guía de Práctica Clínica (GPC) Para La Prevención, Detección Temprana y Tratamiento de Las Complicaciones del Embarazo, Parto o Puerperio | Charla Presencial | 2 Horas | Líder Unidad Funcional y Médico General Asignado | Médicos Generales , Enfermeras, Bacteriólogos, y Auxiliares de Enfermería | Marzo 2023 | Subdirección Científica/Asesor Docencia Servicio/Líder Unidad Funcional |
| Trabajo en equipo y liderazgo | Taller | 2 Horas | Interno Referente de humanización | Baja complejidad Facturación Referencia Admisiones | Marzo 2023 | Referente de humanización |
| Dengue | Charla Presencial | 1 Hora | Líder Unidad Funcional y Médico General Asignado | Médicos Generales , Enfermeras, Bacteriólogos, y Auxiliares de Enfermería | Abril 2023 | Subdirección Científica/Asesor Docencia Servicio/Líder Unidad Funcional |



NIT:892115010-5
COD: 4465000286

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: TH-PL-03

Versión: 6.0

Vigencia: 24/01/2023

GESTION DE TALENTO HUMANO

Página 17 de 19

| NOMBRE O TEMA DE LA CAPACITACIÓN | TIPO DE CAPACITACIÓN (SEMINARIO, TALLER, CHARLA) | TIEMPO DE DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN | FACILITADOR (INTERNO O EXTERNO) | BENEFICIARIOS | FECHA | RESPONSABLE |
|---|--|---------------------------------------|--|---|------------|---|
| Comunicación asertiva | Charla | 1 Hora | Externo | Colaborador asistencial Urgencias Cirugía Hospitalización Apoyo diagnóstico | Abril 2023 | Referente de humanización |
| Revisión Integral del Sistema en la Estructura de la Historia Clínica | Charla | 1 Hora y 45 minutos | Interno (Profesional de Estadística) | Personal de área de Estadística e Información | Abril 2023 | Profesional de Estadística |
| Procedimiento para la Preparación de Transferencias Documentales e Inventarios Documentales | Taller | 2 Horas | Interno | Archivos de Gestión | Abril 2023 | U.F. Gestión Documental |
| Manejo del Paciente Politraumatizado | Charla Presencial | 1 Hora | Líder Unidad Funcional y Médico General Asignado | Médicos Generales , Enfermeras, Bacteriólogos, y Auxiliares de Enfermería | Mayo 2023 | Subdirección Científica/Asesor Docencia Servicio/Líder Unidad Funcional |
| Enfoque Intercultural en salud | Taller | 2 Horas | Externo | Urgencias Hospitalización Cirugía Ruta materna | Mayo 2023 | Referente de humanización |
| Investigación de accidentes para el Copasst | Taller | 2 Horas | Interno | Grupo SST/ COPASST | Mayo 2023 | Coordinador SGSST |
| Acoso laboral - Comité de Convivencia Laboral | Taller | 1 Hora | Interno | Grupo SST/CCL | Mayo 2023 | Coordinador SGSST |
| Guía de Práctica Clínica (GPC) para la Infección de Vías Urinarias, Sitio No Especificado | Charla Presencial | 1 Hora | Líder Unidad Funcional y Médico General Asignado | Médicos Generales , Enfermeras, Bacteriólogos, y Auxiliares de Enfermería | Junio 2023 | Subdirección Científica/Asesor Docencia Servicio/Líder Unidad Funcional |
| Atención digna y humanizada | Charla | 1 Hora | Interno Referente de humanización | Facturación Servicios generales Vigilancia | Junio 2023 | Referente de humanización |



NIT:892115010-5
COD: 4465000286

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

GESTION DE TALENTO HUMANO

Código: TH-PL-03

Versión: 6.0

Vigencia: 24/01/2023

Página 18 de 19

| NOMBRE O TEMA DE LA CAPACITACIÓN | TIPO DE CAPACITACIÓN (SEMINARIO, TALLER, CHARLA) | TIEMPO DE DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN | FACILITADOR (INTERNO O EXTERNO) | BENEFICIARIOS | FECHA | RESPONSABLE |
|--|--|---------------------------------------|--|--|-----------------|---|
| Realización de inspecciones de trabajo para el Copasst | Taller | 2 Horas | | Grupo SST/ COPASST | Junio 2023 | Coordinador SST |
| Atención a Víctimas de Violencia Sexual | Charla Presencial | 1 Hora | Líder Unidad Funcional y Médico General Asignado | Médicos Generales , Enfermeras, Bacteriólogos, y Auxiliares de Enfermería | Julio 2023 | Subdirección Científica/Asesor Docencia Servicio/Líder Unidad Funcional |
| Cuidado humanizado | Taller | 1 Hora | InternoReferente de humanización | Enfermería | Julio 2023 | Referente de humanización |
| Guía de Práctica Clínica (GPC) para la Evaluación del Riesgo y Manejo Inicial de la Neumonía En Niños y Niñas Menores de 5 Años y Bronquiolitis en Niños y Niñas Menores de 2 Años | Charla Presencial | 1 Hora | Líder Unidad Funcional y Médico General Asignado | Médicos Generales , Enfermeras, Bacteriólogos, y Fisioterapeutas | Agosto 2023 | Subdirección Científica/Asesor Docencia Servicio/Líder Unidad Funcional |
| Inteligencia emocional | Charla | 1 Hora | Externo | Colaborador asistencial Médicos Enfermería Vigilancia Servicios generales líderes de procesos | Agosto 2023 | Referente de humanización |
| Importancia de la Historia Clínica en la realización de la unidad de análisis | Charla | 1 Hora | Profesional Estadística | Personal Área Estadística | Agosto 2023 | Profesional Estadística |
| Manejo del estrés y la ansiedad | Charla | 1 Hora | Externo | Todo el personal | Agosto 2023 | Coordinador SST |
| Atención a Víctimas de Ataque con Sustancias Químicas | Charla Presencial | 1 Hora | Líder Unidad Funcional y Médico General Asignado | Médicos Generales , Enfermeras, Bacteriólogos, y Auxiliares de Enfermería | Septiembre 2023 | Subdirección Científica/Asesor Docencia Servicio/Líder Unidad Funcional |
| Valores institucionales | Taller | 1 Hora | Interno Referente de humanización | Médicos Enfermeras Aux. de enfermería Ruta materna | Septiembre 2023 | Referente de humanización |



NIT:892115010-5
COD: 4465000286

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: TH-PL-03

Versión: 6.0

Vigencia: 24/01/2023

GESTION DE TALENTO HUMANO

Página 19 de 19

| NOMBRE O TEMA DE LA CAPACITACIÓN | TIPO DE CAPACITACIÓN (SEMINARIO, TALLER, CHARLA) | TIEMPO DE DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN | FACILITADOR (INTERNO O EXTERNO) | BENEFICIARIOS | FECHA | RESPONSABLE |
|---|--|---------------------------------------|--|---|----------------|---|
| Guía de Práctica Clínica (GPC) Para Prevención, Diagnóstico y Tratamiento de la Enfermedad Diarreica Aguda en Niños Menores de 5 Años | Charla Presencial | 1 Hora | Líder Unidad Funcional y Médico General Asignado | Médicos Generales , Enfermeras, Bacteriólogos, y Auxiliares de Enfermería | Octubre 2023 | Subdirección Científica/Asesor Docencia Servicio/Líder Unidad Funcional |
| Manejo del paciente agresivo | Taller | 1 Hora | Interno Referente de humanización | Colaborador asistencial Urgencias Hospitalización Apoyo diagnostico | Octubre 2023 | Referente de humanización |
| Manejo del Paciente Con VIH(Gestante y no gestante), Sífilis Gestacional y Congénita | Charla Presencial | 1 Hora | Líder Unidad Funcional y Médico General Asignado | Médicos Generales , Enfermeras, Bacteriólogos, y Auxiliares de Enfermería | Noviembre 2023 | Subdirección Científica/Asesor Docencia Servicio/Líder Unidad Funcional |
| Salud mental | Charla | 1 Hora | Externo | Líderes de procesos | Noviembre 2023 | Referente de humanización |
| Guía de Práctica Clínica (GPC) para la Prevención, Diagnóstico y Tratamiento de la Ideación y/o Conducta Suicida (Adopción) | Charla Presencial | 1 Hora | Líder Unidad Funcional y Médico General Asignado | Médicos Generales , Enfermeras, Bacteriólogos, y Auxiliares de Enfermería | Diciembre 2023 | Subdirección Científica/Asesor Docencia Servicio/Líder Unidad Funcional |
| Revisión de los procesos aplicados sobre la Historia Clínica según Resolución Numero 1995 de 1999 | Charla | 1 Hora | Profesional de Estadística | Personal de Estadística | Diciembre 2023 | Profesional de Estadística |
| Ética Profesional | Charla | 1 Hora | Interno Referente de humanización | Colaborador asistencial y administrativos | Diciembre 2023 | Referente de humanización |