

 HOSPITAL DEL Rosario ESE IAMI CAMPOALEGRE (H)	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		 ESTABLECIMIENTO EN PROCESO DE ACREDITACIÓN ROSARITO
	PLAN DE CAPACITACION		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-03	VERSION: 02	Página 1 de 19



PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL

ESE HOSPITAL DEL ROSARIO –
CAMPOALEGRE – HUILA



VIGENCIA 2021

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad	

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACION		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-03	VERSION: 02	Página 2 de 19

CONTENIDO

1. PRESENTACION	3
2. ALCANCE	4
3. OBJETIVOS	4
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
4. MARCO CONCEPTUAL.....	5
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES.....	8
6. POLÍTICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	9
7. FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN	12
8. RESPONSABLES	14
9. PROGRAMA DE INDUCCIÓN	14
10. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN	15
11. DESARROLLO DEL PLAN AÑO 2021	16
12. INDICADORES.....	19

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad	

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACION		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-03	VERSION: 02	Página 3 de 19

1.PRESENTACION

El Plan Institucional de Capacitación implementado por la E.S.E Hospital del rosario se basa en las disposiciones establecidas en el Decreto 1083 de 2015, que establece que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación tiene como estrategia contribuir al mejoramiento institucional, fortalecer las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de las necesidades; desarrollando competencias laborales requeridas para el logro de los objetivos tanto profesionales como institucionales. Constituyendo un instrumento que determina las prioridades y necesidades de capacitación de los funcionarios de la ESE, teniendo en cuenta que el objetivo principal de la capacitación es el mejoramiento de la calidad del desempeño laboral de su capital humano. Así como garantizar el desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias específicas para lograr el cumplimiento eficaz y eficiente de sus objetivos profesionales y propósitos de la institución.

Todo lo anterior, tiene como responder a los cambios que se vienen presentado a nivel institucional, como lo son la implementación del Manual Integrado del Sistema de Gestión entre otros. Este documento tiene como fundamento las políticas institucionales y los procesos de modernización que viene desarrollando la E.S.E. Hospital en su estructura orgánica; los requisitos de habilitación que rige en materia de salud a las IPS del país, las cuales son esenciales para cumplir con el proceso de acreditación en base a los nuevos requerimientos que se exige para el sector salud. Es por eso, que, para la E.S.E Hospital del rosario, es de vital importancia la formación de su capital humano porque a partir de su conducta y rendimiento, influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan tanto interna y externamente.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad	

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACION		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-03	VERSION: 02	Página 4 de 19

2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación aplica a todos los Servidores Públicos de la E.S.E Hospital del Rosario incluyendo Junta Directiva.

3.OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer un plan de capacitación orientado a formar, fortalecer o potencializar las aptitudes, según las necesidades evidenciadas contribuyendo al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores según las necesidades, a través del Plan Institucional de Capacitación 2021 con el fin de promover el desarrollo integral de los servidores.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Brindar los conocimientos necesarios para el manejo de herramientas tecnológicas y el desarrollo de capacidades básicas, indispensables en el perfeccionamiento de las labores propias de cada uno de los cargos.
- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del Ser, Conocer y Hacer.
- ✓ Responder a problemas que debe resolver en su desempeño laboral diario, superando así la realización de eventos aislados muy teóricos, que no responden a las necesidades laborales.
- ✓ Orientar las acciones hacia el reconocimiento y fortalecimiento de los valores Institucionales y procedimientos administrativos.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad	

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACION		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-03	VERSION: 02	Página 5 de 19

- ✓ Iniciar al colaborador en la integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con las políticas institucionales, instruirlo acerca de la misión, visión objetivos, procesos y procedimientos de la institución y buscar sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de inducción

4. MARCO CONCEPTUAL

REFERENTE NORMATIVO	TEMATICA
Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales	Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales.
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
Ley 734 de 2002, Arts. 33 y 34, numerales 3 y 40 respectivamente	Establece dentro de los Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley 909 de 2004, Art. 36	Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para posibilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Ley 1064 de Julio 26/2006 y sus decretos reglamentarios	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.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad	

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACION		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-03	VERSION: 02	Página 6 de 19

Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto Ley 1567 de 1998. Sentencia 1163 de 2000	Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Circular Externa DAFP No. 100-010 del 21 de noviembre de 2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027
Decreto 894 de 2017, el cual modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público	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.
Sentencia C-527/17 en el artículo 1° del decreto ley 894/17	se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.
Decreto 648 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015.
Circular 012 de 2017 del DAFP	Lineamientos sobre igualdad y protección a la mujer.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad	

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACION		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-03	VERSION: 02	Página 7 de 19

Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
---------------------	--

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad	

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACION		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-03	VERSION: 02	Página 8 de 19

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

CAPACITACIÓN : La capacitación es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo. El fin último de la capacitación, es lograr aprendizajes en los funcionarios que redunden en mejoras a su capacidad laboral y en aportes a los objetivos institucionales, promoviendo el desarrollo integral de la persona. El propósito de la capacitación debe ser desarrollar al máximo las habilidades del talento humano de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente, logrando potencializar el desarrollo integral de la persona.

FORMACIÓN: La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia).

ENTRENAMIENTO: Es la 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.

1. Cada vigencia se adoptará el plan institucional de capacitación, aprobado por el gerente de la E.S.E Hospital del Rosario dirigido a atender las necesidades de formación y capacitación de los funcionarios de la entidad.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"			
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.	
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero		
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente	
	Cargo: Coordinadora de Auditoría de Calidad		

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACION		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-03	VERSION: 02	Página 9 de 19

2.Las capacitaciones están dirigidas a fortalecer las competencias para el desarrollo de las funciones propias del cargo que desempeña.

3.Todos los servidores públicos de la institución gozaran de igualdad de oportunidades para su participación en los programas de capacitación que se adelanten en la entidad.

4. Todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación podrán ser beneficiarios a los programas de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto del trabajo.

5.La Subgerencia Administrativa y Financiera, a través de la oficina de Talento Humano, llevara el registro, seguimiento y consolidara la estadística de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación de cada vigencia.

6.POLÍTICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Las orientaciones de la política de capacitación buscan dar respuesta a los propósitos de reforma de la Administración Pública establecidos en el Plan de desarrollo de cada Gobierno Nacional, así como el fortalecimiento en competencias y destrezas de los servidores públicos. Con el fin de relacionar las orientaciones sobre la capacitación de los empleados públicos con las necesidades y condiciones de las entidades territoriales y nacionales, se viene realizando de manera periódica el diagnostico de necesidades de capacitación, con el fin de lograr el reconocimiento de las necesidades de capacitación, así como la gestión de la misma.

El interés del nuevo proceso de formulación de la política de capacitación es disminuir la brecha entre las políticas y estrategias definidas y lo que realmente sucede en las entidades públicas y en el desempeño de los empleados.

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA

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

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad	

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACION		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-03	VERSION: 02	Página 10 de 19

CONCEPTUALES: 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, 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.

PEDAGÓGICOS:

LA EDUCACIÓN BASADA EN PROBLEMAS: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

EL PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

VALORACIÓN DE LOS APRENDIZAJES: Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producido por la evaluación del desempeño.

ACUERDOS, COMPROMISOS Y PROTOCOLOS ÉTICOS

- Desarrollo del Talento Humano:
- Plan Institucional de Capacitación.
- Programa de Inducción y Reinducción.

Se consideran los siguientes postulados:

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"			
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.	
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero		
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente	
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad		

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACION		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-03	VERSION: 02	Página 11 de 19

1. Propender por el desarrollo del Talento Humano, procurando su compromiso con el logro de los objetivos y metas institucionales.
2. Conforme con lo establecido por la Constitución y la ley y en respuesta a las necesidades identificadas, la entidad formula con vigencia de un año, un Plan Institucional de Capacitación en Competencias Laborales, con cobertura general y participación activa de la comunidad hospitalaria.
3. El Plan de Capacitación se orienta al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los clientes internos, con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional, individual y el mejoramiento en la prestación de los servicios acorde con la misión y objetivos institucionales.
4. El Plan Institucional de Capacitación (PIC), debe ser aprobado por la Gerencia y es objeto de control, seguimiento y evaluación para medir el impacto y los resultados obtenidos.
5. Los programas de Inducción, Reinducción y Entrenamiento forman parte del Plan Institucional de Capacitación, siendo de carácter obligatorio la asistencia de los funcionarios.
6. La entidad programa y asigna los recursos económicos necesarios para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación.
7. La Comisión de Personal asesorara sobre el contenido de los temas a capacitar al personal de la institución.
8. En la contratación de actividades de capacitación se establecerán las condiciones que los oferentes deberán satisfacer con relación a acreditación, metodologías, contenidos, objetivos, costos, duración y criterios de evaluación.
9. Los Programas de Entrenamiento deben permitir el conocimiento detallado del cargo por parte de quien lo va a ejercer para su buen desempeño y cumplimiento de las actividades requeridas en el mismo.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"			
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.	
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero		
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente	
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad		

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACION		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-03	VERSION: 02	Página 12 de 19

7. FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN

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 establecidos en una entidad pública.

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

En el diseño del Plan Institucional de Capacitación, se siguen las etapas tradicionales de: Programación, Ejecución y Evaluación, los cuales se deben elaborar bajo la orientación del Área de Talento Humano y con la participación de las diferentes Unidades Funcionales o dependencias de la E.S.E, involucrando tanto a jefes como a grupos de colaboradores.

Las fases en la formulación del PIC son:

FASE 1: Sensibilización de los Colaboradores sobre la Capacitación para el desarrollo de Competencias con base en los Proyectos de Aprendizaje:

En esta etapa inicial del proceso, se buscará de manera estructurada, junto con los Jefes de oficinas y áreas, coordinadores de unidades funcionales y profesionales con personal a cargo, establecer una identificación de los colaboradores con el Plan Institucional de Capacitación, con el objetivo de concientizar al personal sobre la importancia de participar en la elaboración del plan, como uno de los ejes básicos para el logro de los objetivos institucionales, a través del mejoramiento de las competencias laborales del personal.

FASE 2: Programación Institucional con base en los Proyectos de Aprendizaje:

Significa tomar decisiones sobre los problemas de aprendizaje que serán atendidos, organizar las actividades de capacitación a desarrollar y determinar la mejor distribución de los medios disponibles. Esta programación se debe registrar en un documento en el cual se sintetiza el Plan Institucional de Capacitación.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad	

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACION		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-03	VERSION: 02	Página 13 de 19

Se deben realizar las siguientes actividades:

- a. Organizar el plan de capacitación, con base a las necesidades de capacitación.
- b. Establecer el objetivo general del plan y justificar el propósito del mismo en relación con su nivel de incidencia en el logro de los objetivos institucionales.
- c. Establecer objetivos específicos del plan con los cambios que se esperan en las áreas de trabajo como resultados del aprendizaje en equipo.
- d. Analizar y decidir las actividades, según se requieran recursos internos o externos para adelantar la capacitación.
- e. Organizar el cronograma de ejecución en coordinación con las áreas.
- g. Realizar seguimiento a la ejecución del plan y las fuentes de información.
- h. Registrar las actividades realizadas en un documento que sintetice el plan.
- i. Soportar las capacitaciones realizadas.

FASE 3: Ejecución del plan

En esta fase se inician las distintas acciones para garantizar la realización de las estrategias o métodos de aprendizaje previstos en los procesos de aprendizaje; para ello es necesario:

- a. Elaborar términos de referencia o requisitos para contratar la capacitación externa para que ésta cumpla con el enfoque pedagógico de capacitación para el desarrollo de competencias laborales.
- b. Reclutar a los capacitadores internos o externos
- c. Presupuestar, programar y ejecutar las acciones de capacitación externas.
- d. Proporcionar o garantizar que los capacitadores tengan la formación y la cualificación técnica necesarias bajo el enfoque de competencias.
- e. Organizar y proporcionar los recursos materiales indispensables.
- f. Facilitar y garantizar el acceso de los empleados a las estrategias de aprendizaje previstas.
- g. Ordenar, coordinar y controlar la acción de aprendizaje y la evaluación prevista.
- h. Realizar el seguimiento de la ejecución del plan

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"			
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.	
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero		
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente	
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad		

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACION		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-03	VERSION: 02	Página 14 de 19

8. RESPONSABLES

GESTION DE RECURSOS HUMANOS

- Sensibiliza e instruye al personal de coordinadores sobre la sobre el plan de Capacitación
- Programa reuniones con los el personal de Coordinadores para definir la metodología del Plan Institucional de capacitación.

OFICINAS DE GESTION DE CALIDAD CONTROL INTERNO

- Apoya en el seguimiento y la evaluación del Plan Institucional de Capacitación.
- Realiza sugerencias al plan de capacitación.

LÍDERES Y COORDINADORES

- Promueven en sus áreas de trabajo la importancia de la capacitación.
- Participan activamente en la Formulación del Plan institucional de capacitación.
- Priorizan problemas o retos institucionales del área.

9. PROGRAMA DE INDUCCIÓN

Una vez ingresa el nuevo funcionario o contratista, la oficina de personal coordina con el responsable del Proceso/Subproceso para que convoque al personal a su cargo para que reciba la inducción establecida en la Institución. El nuevo funcionario o Contratista deberá asistir con el formato de Inducción Institucional.

A nivel institucional se han establecido las siguientes inducciones:

•**RECURSOS HUMANOS Y SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA:** El cual debe contener información sobre período de prueba, metodología de Evaluación de Desempeño, horarios de trabajo, calendarios de pago, forma de pago, carnet, uso de dotación (si aplica), Organigrama, condiciones generales (permisos y otros).

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"			
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.	
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero		
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente	
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad		

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACION		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-03	VERSION: 02	Página 15 de 19

•**SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD:** Informando acerca del sistema implementado en la Institución, Plataforma Estratégica, Historia del Sistema de Gestión de la Calidad en el Hospital, Mapa de Procesos, Gestión Documental, No Conformidades, Acciones Correctivas y Preventivas, Indicadores de Gestión.

•**SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** informa sobre la Política en seguridad y salud en el trabajo, funciones y responsabilidades del COPASST y sus integrantes, Riesgos a los que se está expuesto en las diferentes áreas de trabajo, el procedimiento de reporte de accidentes e incidentes de trabajo.

•**OTROS:** Dependiendo de las actividades a ejecutar, se dictarán capacitaciones incluyendo temas de Sistemas, facturación efectiva, dependiendo del Proceso/Subproceso al que ingresa el nuevo funcionario o contratista, se incluirán otros temas en el programa de inducción. Si la persona que ingresa va a liderar o coordinar un Proceso o Subproceso, deberá diligenciar el formato de Inducción, la Oficina de Talento Humano coordina con el responsable del Proceso/Subproceso para que convoque al personal a su cargo con el propósito de recibir la inducción, una vez se firme el Contrato de Prestación de Servicios o la Posesión en el cargo, la cual debe quedar finalizada antes de iniciar la prestación del servicio o el mismo día en que inicia. Para tal efecto se diligenciará totalmente el formato de Inducción Institucional.

10. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

Con el propósito de asegurar la calidad en cada uno de sus procesos, cada semestre se realizará por parte de la Jefatura de Personal el programa de reinducción, donde se socializará los cambios en cuanto a normatividad, administración, estructura, planes, programas, procedimientos y funciones, así como los logros obtenidos por la institución, con el fin de fortalecer la cultura y el clima institucional, ajustándose al Artículo 64 ley 190/95 y Artículo 7 Decreto Ley 1567 de 1998. Cada que se realice una capacitación interna o externa, se deberá diligenciar el formato la Oficina de Talento Humano durante los siguientes tres (3) días después de su ejecución, con el fin de iniciar el procesamiento de la información y retroalimentar a los diferentes Procesos/Subprocesos en el trimestre siguiente después del recibido del formato.

Así mismo cuando un funcionario es enviado a una capacitación que contribuya directamente con el desempeño de sus funciones, el jefe o responsable del Proceso/Subproceso o responsable de la capacitación, deberá diligenciar el formato Calidad de la Capacitación y Resultados.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"			
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.	
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero		
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente	
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad		

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACION		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-03	VERSION: 02	Página 16 de 19

Anualmente la Oficina de Talento Humano realizará la evaluación del Plan Institucional de Capacitación, teniendo en cuenta los listados de asistencia de las diferentes capacitaciones y solicitará a cada dependencia las acciones a tomar en caso de no haberse cumplido con lo programado.

Igualmente, cuando se realicen capacitaciones internas, el Capacitador debe diligenciar el formato de Listado de Asistencia.

11. DESARROLLO DEL PLAN AÑO 2021

Para la construcción y formulación del plan institucional de capacitación vigencia 2021 se analizaron los siguientes insumos:

Se realizó el envío por parte de la Subgerencia Administrativa envía un comunicado a los jefes o responsables de cada Proceso/Subproceso con el fin de que los empleados realicen propuestas y determinar necesidades comunes entre los colaboradores, igualmente se tendrá en cuenta las necesidades de formación mediante una encuesta para detectar las necesidades y así dar resultado a las evaluaciones de desempeño.

Con esta información la Subgerencia administrativa a través del área de talento humano se encarga de realizar y priorizar el plan de capacitaciones con el apoyo de los jefes o responsables del proceso/subprocesos y la comisión de personal según literal b, artículo 11 del decreto 1567 de 1998.

A continuación, se anexa el resultado obtenido de las encuestas para detectar necesidades:

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad	



ESE HOSPITAL DEL ROSARIO

PLAN DE CAPACITACION



VIGENCIA: 01-01-2021

CODIGO: GTH-PL-03

VERSION: 02

Página 17 de 19

ENCUESTA DE NECESIDADES PLAN DE CAPACITACION 2021					
PREGUNTA REALIZADA	TOTAL			VALOR PORCENTUAL	
	MAÑANA	TARDE	# DE PERSONAS ENCUESTADAS	20% # DIV/0	80% # DIV/0
horario es el más accesible para asistir a los cursos presenciales de capacitación.	1	4	5		
PREGUNTAS REALIZADAS	PERSONAS QUE RESPONDIERON SI	PERSONAS QUE RESPONDIERON NO	%	%	%
1 Cree necesaria la capacitación en el área de trabajo.	4	1	5	80%	20%
2 Cree que usted necesita capacitación	5	0	5	100%	0%
3 Existen días especiales para un curso de capacitación dentro de la institución	0	5	5	0%	100%
4 Metodología para la vigilancia intensificada de lesiones por pólvora	3	2	5	60%	40%
5 Socialización Vigilancia Y Control Epidemiológico Sobre El Virus Del Dengue	3	2	5	60%	40%
6 Programa De Farmacovigilancia Y Tecnovigilancia	3	2	5	60%	40%
7 Protocolo de Exposición a Fluor Ficha 228	3	2	5	60%	40%
8 Trabajo en Equipo	3	2	5	60%	40%
9 Liderazgo	3	2	5	60%	40%
10 Esquema de Vacunación	3	2	5	60%	40%
11 Estrategia Para La Prevención Del Embarazo En La Adolescencia	3	2	5	60%	40%
12 Estrategia IAMI	3	2	5	60%	40%
13 Estadística	3	2	5	60%	40%
14 Los 10 Correctos De Medicamentos	3	2	5	60%	40%
15 Vías de Administración De Medicamentos	3	2	5	60%	40%
16 Tipos Lavado de Manos	3	2	5	60%	40%
17 Ira – Irrag (Infecciones Respiratorio Aguda Y Grave)	3	2	5	60%	40%
18 Clasificador por Objeto del Gasto	3	2	5	60%	40%
19 Relaciones Laborales	3	2	5	60%	40%
20 Descripción y Perfil de Puestos	3	2	5	60%	40%
21 Planeación de Recursos Humanos	3	2	5	60%	40%
22 Capacitación y Certificación	3	2	5	60%	40%
23 Manuales de Organización	3	2	5	60%	40%
24 Manuales de Procedimientos	3	2	5	60%	40%
25 Adquisiciones	3	2	5	60%	40%
26 Mantenimiento y Conservación de Bienes Inmuebles	3	2	5	60%	40%
27 Derechos y Deberes del Usuario	3	2	5	60%	40%
28 Humanización de los servicios de Salud	3	2	5	60%	40%
29 Control de Almacenes e Inventarios	3	2	5	60%	40%
30 Presupuesto	4	1	5	80%	20%
31 Planeación Estratégica	4	1	5	80%	20%
32 MECI (Modelo Estándar de Control Interno)	4	1	5	80%	20%
33 Comunicación	3	2	5	60%	40%
34 Medición del Desempeño con Sistema de Indicadores	3	2	5	60%	40%
35 Control de Calidad	3	2	5	60%	40%
36 Procedimientos en el laboratorio	3	2	5	60%	40%
37 Socialización del manual de toma, transporte y conservación de la muestra	4	1	5	80%	20%
38 Planeación, Programación y Presupuesto	3	2	5	60%	40%
39 Bioseguridad en el Laboratorio general	3	2	5	60%	40%
40 Contabilidad Gubernamental	3	2	5	60%	40%
41 Plan de Emergencia	3	2	5	60%	40%
42 Manejo integral de residuos peligrosos	3	2	5	60%	40%
43 Normatividad	3	2	5	60%	40%
44 Procedimientos de Contratación	3	2	5	60%	40%
45 SG-SST (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo)	3	2	5	60%	40%
46 Administración de Riesgos	3	2	5	60%	40%
47 Comunicación	3	2	5	60%	40%
48 Gestión de los Servicios de Salud	3	2	5	60%	40%
49 Gestión de la Capacitación	3	2	5	60%	40%
50 Manejo del Estrés	3	2	5	60%	40%
51 Administración del Tiempo	3	2	5	60%	40%
52 Manejo de Conflictos	3	2	5	60%	40%
53 Asertividad	3	2	5	60%	40%
54 Herramientas Informáticas	3	2	5	60%	40%
55 Integración de Equipos de Trabajo	3	2	5	60%	40%
56 Equipos de Alto Rendimiento	3	2	5	60%	40%
57 Otros	3	2	5	60%	40%

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"

Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad	

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACION		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-03	VERSION: 02	Página 18 de 19

El objetivo para el plan de capacitación del año 2021, es generar la cobertura de las necesidades priorizadas, bajo los lineamientos legales vigente como también contribuyendo al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales en las dimensiones del ser, saber y el saber hacer expresadas por los funcionarios, reorientando a los servidores en los cambios producidos en la E.S.E, en la área donde laboran, en su puesto de trabajo y al proceso donde pertenecen, por medio del plan institucional de capacitación de ESE Hospital del Rosario vigencia 2021.

INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA:

De acuerdo a los resultados generados en la encuesta se evidencia que el 80 % del personal considera necesaria la capacitación para su área de trabajo, el 100% de los encuestados manifiestan necesaria la capacitación como funcionario de la institución y el total de los encuestados considera que no existe espacios específicos en tiempos determinados para realizar las capacitaciones, en esta vigencia 2021, el Plan de capacitación elaboro con los días requeridos para dichas actividades. Con respecto a las necesidades de capacitación del 80% de las personas encuestadas requieren de temas administrativos, los cuales están basados en sus actividades cotidianas de su área de trabajo, que son incluidas dentro de la programación de este año, así mismo se incorpora capacitaciones normativas del sistema de gestión de calidad, Habilitación, vigilancia epidemiológica, entre otras y aquellas que fortalecen la prestación de servicio con pertinencia.

DEFINICION DEL CRONOGRAMA AÑO 2021

El Cronograma institucional de capacitación se realiza de acuerdo a las necesidades evidenciadas por los colaboradores y líderes, el cual incluye:

1. Temáticas
2. Metodología a desarrollar para la temática brindada
3. Población objeto de la capacitación
4. Capacitador
5. Fecha de Programación

Se anexa a este plan el formato de cronograma de capacitación año 2021. GTH -FO-05

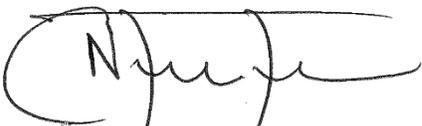
"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad	

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACION		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-03	VERSION: 02	Página 19 de 19

12. INDICADORES

En aras de evaluar el plan de capacitación institucional se establece los siguientes indicadores:

INDICADOR	PARA QUE SIRVE EL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR	META	PERIODICIDAD
Proporción de cumplimiento del plan de capacitación (eficacia)	Este indicador permite verificar el Cumplimiento del Plan de Capacitaciones realizadas en el periodo.	$\frac{\text{Número de Capacitaciones programadas en el periodo}}{\text{Total capacitaciones programadas}} \times 100$	Mayor o igual al 90%	Mensual
Proporción personal capacitado (cobertura)	Este indicador permite verificar la población cubierta con las capacitaciones programadas en el periodo.	$\frac{\text{Número de funcionarios Capacitados en el periodo}}{\text{Total de funcionarios programados en el periodo}} \times 100$	Mayor o igual al 90%	Mensual
Proporción de satisfacción con el plan de capacitación (satisfacción)	Este indicador permite verificar la satisfacción del personal con las capacitaciones brindadas durante el periodo evaluado.	$\frac{\text{Número de funcionarios que califican con 4 o 5 la satisfacción en la encuesta del periodo evaluado}}{\text{Total de funcionarios encuestados en el periodo}} \times 100$	Mayor o igual al 90%	Trimestral


NELSON LEONARDO FIERRO GONZÁLEZ
GERENTE

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Revisó: Mónica Bibiana Martínez Macías	Cargo: Gerente
	Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad	