
 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 1 de 25

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
2	28/01/2019	Revisión y actualización general del documento
3	23/01/2020	Modificación de los ítems 5.3, 7, 8, 9 anexo 1
4	28/01/2021	Modificación de los ítems 1, 5, anexos
5	20/01/2022	Revisión y actualización general del documento
6	11/01/2023	Revisión y actualización general del documento vigencia 2023


Elaboró: Profesional universitario de talento humano	Actualizó: Vianey Urbano Joven	Revisó: Comité de Gestión y Desempeño MIPG	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Cargo:	Cargo: Profesional universitario de talento humano	Cargo: Comité de Gestión y Desempeño MIPG	Cargo: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Fecha: 27/07/2018	Fecha: 06/01/2023	Fecha: 10/01/2023	Fecha: 11/01/2023

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 2 de 25

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2023



**HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA DE CHAPARRAL TOLIMA EMPRESA
SOCIAL DEL ESTADO
2023**

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 3 de 25

INTRODUCCION

Para la elaboración de presente plan Institucional de Capacitaciones para los funcionarios del Hospital San Juan Bautista ESE., se tomó como fuente los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, documento desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, sin dejar de lado las necesidades propias de cada dependencia de esta entidad y las cuales apuntan al fortalecimiento de los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos de la entidad.


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. garantiza el desarrollo de capacidades en los servidores públicos para la prestación de bienes y servicios públicos, así como el diseño, implementación y evaluación; de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos por medio del componente de capacitación (Plan Institucional de Capacitación-PIC), basándose en los retos que enfrenta la gestión pública y que son: la gestión del conocimiento y la innovación, la creación de valor público, la transformación digital y la probidad y ética de lo público.

Los programa de Capacitación institucional, deben 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.

Finalmente, para la ejecución del plan en mención se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y en particular los del hospital San Juan Bautista ESE.


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.

Cabe aclarar, que este plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.


	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 4 de 25

1. MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	TEMA
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 otra 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
Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998	Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40	Los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones
Ley 909 de septiembre 23/2004	Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
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.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (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.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
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)
Decreto 1227 de abril 21/ 2005	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 1438 de Enero19/2011	Por medio de la cual se reforma el Sistema de seguridad Social y se dictan otras disposiciones (art. 101)
	Por el cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 5 de 25

Ley 1164 de octubre 3/2007	Salud (art. 30, 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
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)
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 y 8)
Decreto 1227 de abril 2/2005	Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el decreto 1567 de 1998
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, a la administración pública obliga, 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)

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 6 de 25


2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar en los servidores públicos del Hospital San Juan Bautista ESE., capacidades y competencias que motiven, sensibilicen y formen líderes en un marco de vocación al servicio público, trato humanizado y en armonía con los principios de la función pública.

2.2 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.
- 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 y reinducción 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.

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 7 de 25

3. 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.

4. 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.


5. 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).

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

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 8 de 25

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)

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)

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 9 de 25

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 2023.

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 Publica- Comisión Nacional del servicio Civil- Caja de Compensación familiar Comfatolima , Departamento Nacional de Planeación - DNP - Secretaria 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 con 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.

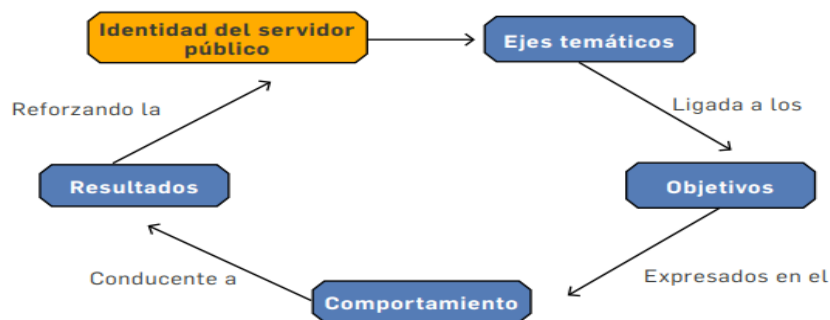
 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 10 de 25

7. EJES TEMATICOS:

De acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, se parte desde el enfoque de desarrollo humano en el que las personas movilizan las organizaciones, las definen y son ellas quienes finalmente se encargan de generar los bienes y servicios públicos a cargo de cada entidad

De lo anterior, se derivan un conjunto de valores, principios y conductas e incluso temáticas organizacionales públicas prioritarias para el Estado y que deben verse reflejados en la gestión institucional de las entidades públicas e incluso en su cultura organizacional. (Figura 1)

Figura 1. Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas.



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

La priorización temática que se ofrece a los funcionarios del Hospital San Juan Bautista ESE., se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos planteados en este Plan y se incorporan los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:


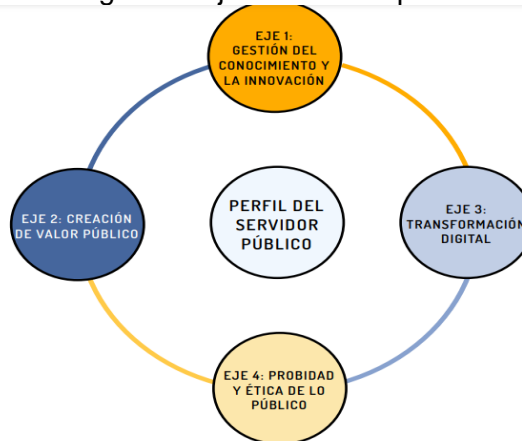
 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 11 de 25

Figura 2. Ejes temáticos priorizados




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

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 12 de 25

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:

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).

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 13 de 25


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

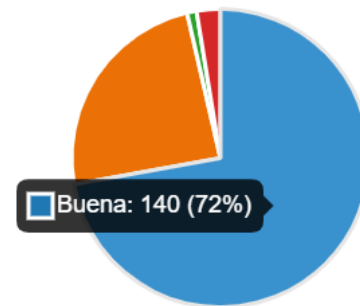
De acuerdo con los resultados de la encuesta aplicada para plan de bienestar e incentivos y plan de capacitaciones se evidencia la medición del Impacto para el 2022, las siguientes conclusiones:

- . Como considera usted las actividades desarrolladas en el último año en "Capacitación"

[Más detalles](#)

 Información

●	Buena	140
●	Regular	47
●	Deficiente	2
●	No se Hizo	5




Según lo que manifestaron los encuestados las capacitaciones tuvieron un impacto positivo, el 72 % opinaron que tuvieron un impacto positivo en su desarrollo laboral.

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 81% consideraron que pudieron aplicar lo aprendido en el puesto de trabajo, seguido con el 79% que opinaron la contribución en mejorar la capacidad de atención a los usuarios, el 86% consideraron que mejoraron sus conocimientos y habilidades, un 84% opinaron que se produjeron cambios positivos en la organización de las actividades, un 74% 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 2023, fue aplicada una encuesta a los servidores públicos

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 14 de 25


de la Entidad, y se envió comunicado escrito y mensajes a los líderes de procesos a través de correo electrónico y WhatsApp motivando su participación en la construcción colectiva del PIC. Con base en los resultados obtenidos de la encuesta y los comunicados escritos y correos, se resumen las siguientes temáticas de cada uno de los ejes establecidos en el PNFC (Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias)

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. CONSOLIDADO DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL CAPACITACIONES 2023					
N°	DEPENDENCIA O AREA SOLICITANTE	TEMAS DE CAPACITACION PRIORIZADOS	DIRIGIDO A	COMPETENCIA ASOCIADA	EJE TEMATICO/Líneas programáticas
1	Asistencial	Reporte de dato crítico	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
2	Asistencial	Violencia sexual	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
3	Asistencial	Administración de medicamentos	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
N°	DEPENDENCIA O AREA SOLICITANTE	TEMAS DE CAPACITACION PRIORIZADOS	DIRIGIDO A	COMPETENCIA ASOCIADA	EJE TEMATICO/Líneas programáticas
4	Asistencial	Eventos de notificación obligatoria	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
5	Asistencial	resolución 3280 (cursos de vida))	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
6	Asistencial	atención crónicos	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 15 de 25


7	Asistencial	Ruta atención materno perinatal (trabajo de parto y atención del recién nacido, toxoplasmosis gestacional, emergencia obstétrica, ruptura prematura de membranas)	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
8	Asistencial	Hemoderivados (usos y manejo de evento transfusional)	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
9	Asistencial	PROA	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
10	Asistencial	Tuberculosis	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
11	Asistencial	desnutrición infantil	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
12	Asistencial	atención a víctimas del conflicto armado	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
13	Asistencial	cáncer de mama	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
14	Asistencial	cáncer infantil	Todo el personal Asistencial	saber, hacer, ser	Gestión del conocimiento y la innovación
15	Asistencial	Defectos congénitos (hipotiroidismo congénito)	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
16	Asistencial	Dengue	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
17	Asistencial	leishmaniasis	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
N°	DEPENDENCIA O AREA SOLICITANTE	TEMAS DE CAPACITACION PRIORIZADOS	DIRIGIDO A	COMPETENCIA ASOCIADA	EJE TEMATICO/Líneas programáticas
18	Asistencial	Lepra	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
19	Asistencial	Malaria	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
20	Asistencial	Sífilis congénita	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
21	Asistencial	atención a personas en condición de discapacidad	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15			Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			Página 16 de 25


22	Asistencial	Cáncer de cuello uterino	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
23	Asistencial	Enfermedades huérfanas	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
24	Asistencial	Artritis reumatoidea	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
25	Asistencial	Guía de práctica clínica VIH/SIDA	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
26	Asistencial	Manejo del síndrome coronario agudo del paciente Adulto	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
27	Asistencial	guía de práctica clínica para el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación del episodio agudo del ataque cerebrovascular isquémico	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
28	Asistencial	guía de atención integral en salud abordaje del paciente adulto con neumonía adquirida en la comunidad	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
29	Asistencial	atención recién nacido sano prematuro y con sepsis neonatal temprana, atención del recién nacido con trastorno respiratorio.	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
30	Asistencial	infección respiratoria aguda y sala ERA	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
31	Asistencial	Protocolo de referencia, contrarreferencia y traslado de pacientes.	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
32	Asistencial	Rabia	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
N°	DEPENDENCIA O AREA SOLICITANTE	TEMAS DE CAPACITACION PRIORIZADOS	DIRIGIDO A	COMPETENCIA ASOCIADA	EJE TEMATICO/Líneas programáticas
33	Asistencial	Tosferina	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
34	Asistencial	Leptospirosis	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
35	Asistencial	Enfermedad diarreica aguda	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
36	Asistencial	Enfermedad eruptiva (sarampión, rubeola, varicela) y parotiditis	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15			Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			Página 17 de 25

37	Asistencial	guía de reanimación cerebro cardiopulmonar	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
38	Asistencial	Bajo peso al nacer	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
39	Asistencial	Hipertensión Arterial	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
40	Asistencial	Diabetes mellitus	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
41	Asistencial	Oxigenoterapia	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
42	Asistencial	Planificación Familiar	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
43	Asistencial	Protocolo Lavado de Manos	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
44	Asistencial	Cateterismo Vesical	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
45	Asistencial	Venopunción	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
46	Asistencial	Limpieza y Desinfección de Unidad	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
47	Asistencial	Recibo y entrega de Turno	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
N°	DEPENDENCIA O AREA SOLICITANTE	TEMAS DE CAPACITACION PRIORIZADOS	DIRIGIDO A	COMPETENCIA ASOCIADA	EJE TEMATICO/Líneas programáticas
48	Asistencial	Paso de sonda nasogástrica	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
49	Asistencial	Protocolo de pertenencias	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
50	Asistencial	Protocolo de manejo de derrame de medicamentos	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
51	Asistencial	Higiene Personal del paciente	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
52	Asistencial	Protocolo Inmovilización del paciente	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15			Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			Página 18 de 25


53	Asistencial	Toma de Muestras de Laboratorio	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
54	Asistencial	Protocolo de signos vitales	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
55	Asistencial	Notas de enfermería	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
56	Asistencial	Manual de referencia y contrarreferencia	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
57	Asistencial	Traslado básico y medicalizado	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
58	Asistencial	prevención de úlceras por presión	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
59	Asistencial	prevención de flebitis	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
60	Asistencial	Toma de electrocardiograma	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
61	Asistencial	Curaciones	Todo el personal Asistencial	saber, ser	Gestión del conocimiento y la innovación
62	Asistencial	Inyectología	Todo el personal Asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
N°	DEPENDENCIA A O AREA SOLICITANTE	TEMAS DE CAPACITACION PRIORIZADOS	DIRIGIDO A	COMPETENCIA ASOCIADA	EJE TEMATICO/Líneas programáticas
63	farmacia	Farmacovigilancia	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
64	Talento Humano SIAU	Atención al usuario/Servicio al ciudadano	Todo el personal	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación - transformación digital
65	Talento Humano	Evaluación de Desempeño	Empelados de carrera y líderes de procesos	saber, hacer. Ser	transformación digital --Probidad y ética de lo público -Gestión del conocimiento y la innovación
66	Talento Humano Planeación	Modelo integrado de Planeación y Gestión	Todo el personal	saber, hacer. Ser	Gestión del conocimiento y la innovación

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 19 de 25

67	Talento Humano	Código de integridad-valores institucionales	Personal contratación	saber, hacer	Probidad y ética de lo público -Gestión del conocimiento y la innovación
68	Talento Humano SG-SST	Convivencia laboral-ley 1010 resolución de conflictos	Todo el personal	saber, hacer. Ser	Creación de valor público- probidad y ética de lo publico
69	Contratación	Contratación estatal	Todo el personal	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
70	SG-SST	Bioseguridad	Todo el personal	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
71	SG-SST	Manejo de residuos Hospitalarios	Todo el personal	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
72	SG-SST	Uso adecuado de Extintores	Todo el personal	saber, hacer, ser	Creación de valor público- probidad y ética de lo publico


Tabla 2 Temáticas priorizadas PIC 2023

N°	DEPENDENCIA O AREA SOLICITANTE	TEMAS DE CAPACITACION PRIORIZADOS	DIRIGIDA	COMPETENCIA ASOCIADA	EJE TEMATICO/Lineas programáticas
73	Siau	Capacitar y actualizar a los funcionarios de la Institución en el Manual de Atención y gestión de PQRSDF vigencia 2023 durante el desarrollo del proceso de Inducción	Personal asistencial	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
74	Siau	Capacitar y actualizar a los funcionarios de los diferentes servicios y áreas de la Institución en el Manual de Atención y gestión de PQRSDF vigencia 2023 de forma trimestral.	Todo el personal	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación-valor de publico
75	Siau	Realizar 1 capacitación anual virtual al personal de la ESE sobre derecho a la participación social (rendición de cuentas y control social)	Todo el personal	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación - transformación digital


 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 20 de 25

76	Siau	Fortalecer el proceso de capacitación al cliente interno durante la vigencia 2023 sobre la prestación de servicios de salud de la E.S.E en el marco de la humanización y seguridad del paciente.	área de contabilidad	saber, hacer. Ser	transformación digital --Probidad y ética de lo público - Gestión del conocimiento y la innovación
77	Contador y Financiera	Retención en la Fuente e impuesto municipales	Contabilidad	saber, hacer. Ser	Gestión del conocimiento y la innovación
78	Contador y Financiera)	Estampilla Tasa Prodeporte y Recreación	contabilidad y financiera, contratación, almacén.	saber, hacer	Probidad y ética de lo público -Gestión del conocimiento y la innovación
79	Gestión Documental	gestión Documental	Archivo de gestión	saber, hacer. Ser	Creación de valor público- probidad y ética de lo publico
80	Líder de gestión Documental	Manejo Sistema información Iwana	Operatividad del sistema	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación

N°	DEPENDENCIA O AREA SOLICITANTE	TEMAS DE CAPACITACION PRIORIZADOS	DIRIGIDO A	COMPETENCIA ASOCIADA	EJE TEMATICO/Líneas programáticas
81	Abogada procesos de cartera y líder de procesos	Gestión de Cobro de Cartera	Área de cartera	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
82	Financiera	Excel básico, Excel Intermedio	Funcionarios en general	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
83	Financiera	Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo – SARLAFT.		saber, hacer, ser	Creación de valor público- probidad y ética de lo publico
84	Laboratorio	Evaluación programa de garantía de calidad interno y externo en el laboratorio clínico y servicio transfusional año 2023	Bacteriología	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
85	Laboratorio	Procesos en microbiología y proa	Bacteriología	saber, hacer. Ser	Gestión del conocimiento y la innovación

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15		Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		Página 21 de 25

86	Laboratorio	Eventos en salud publica	Bacteriología	saber, hacer	Probidad y ética de lo público -Gestión del conocimiento y la innovación
87	Laboratorio	Interpretación de la hemoglobina glicosilada automatizada y bilirrubinas en química seca vitros 350	Bacteriología	saber, hacer. Ser	Creación de valor público- probidad y ética de lo publico
88	Laboratorio	Técnica de montaje en tsh neonatal	Bacteriología	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
89	Laboratorio	Extendido de sangre periférica	Bacteriología	saber, hacer	Probidad y ética de lo público -Gestión del conocimiento y la innovación
90	Laboratorio	Técnicas de inmunohematología, interpretación y practica	Bacteriología	saber, hacer. Ser	Creación de valor público- probidad y ética de lo publico
N°	DEPENDENCIA O AREA SOLICITANTE	TEMAS DE CAPACITACION PRIORIZADOS	DIRIGIDO A	COMPETENCIA ASOCIADA	EJE TEMATICO/Lineas programáticas
91	Laboratorio	Socialización de los indicadores	Bacteriología	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
92	Laboratorio	Toma de muestras	auxiliar de enfermería	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
93	Laboratorio	Eventos en salud pública desde el laboratorio	Bacteriología	saber, hacer, ser	Creación de valor público- probidad y ética de lo publico
94	Laboratorio	Pruebas poct	Bacteriología	saber, hacer	Gestión del conocimiento y la innovación
95	Laboratorio	Socialización de microbacterias	Bacteriología	saber, hacer. Ser	Gestión del conocimiento y la innovación

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 22 de 25

96	Laboratorio Homocentro del Café	Reacciones adversas a la transfusión	Bacteriología	saber, hacer	Probidad y ética de lo público -Gestión del conocimiento y la innovación
----	---------------------------------------	--------------------------------------	---------------	--------------	---

De acuerdo a las directrices del DAFP FURAG y Plan Anticorrupción se plantean los siguientes temas detectados en el diagnóstico de necesidades y se tendrán en cuenta para el PIC 2023 : 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 con 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.

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

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 23 de 25

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES : La publicación del cronograma de las capacitaciones y fechas de realización, que se plantea en este plan se establecerá en el anexo técnico 1, se gestionaran los contactos con las entidades capacitadoras y se cuente con la oferta de las entidades públicas que han servido de apoyo para la realización de las mismas.

Adicional a lo Establecido en el presente plan se desarrollarán capacitaciones programas en cumplimiento del SG SST y Bienestar Social. Se harán además los ajustes para desarrollar las actividades de manera virtual facilitando la participación de un número mayor de colaboradores.

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 2023 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

	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 24 de 25

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

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 SIAU y Calidad : Darán 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, Humanización servicios de salud, - Política, Direccionamiento Estratégico, Reportes de Mejoramiento y Auditorias de Calidad las políticas de atención al ciudadano, 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, 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, política de uso de datos y privacidad de la información.

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

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 y aplicación de la política de Humanización con el tema de HOSJUBA ANFITRION, a través de las siguientes labores:

- Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar

	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 25 de 25

- 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
- 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.
- Dar a conocer instalaciones de la ESE
- Ubicar en la ciudad de residencia sitios estratégicos entre otros
-

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.

La fuente principal de la construcción de este documento es el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 – DAFP – 2020 y la información suministrada por los lidrederes de procesos de la ESE HOSPITAL SAN JUAN B AUTISTA

ANEXO N° 1: CRONOGRAMA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIONES 2023