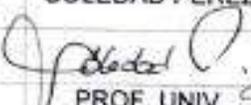
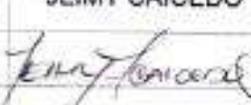
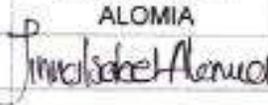


	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH- PL-04
		Versión: 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha Elaboración:
Página: 1 de 8		

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2024

COPIA CONTROLADA

	ELABORÓ	REVISÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE	SOLEDAD PEREZ	JEIMY CAICEDO	JINNA ISABEL ALOMIA	MAYEL Y MARTOS NARVAEZ
FIRMA				
CARGO	PROF. UNIV. ÁREA ADMINISTRATIVA	AUDITOR DE CALIDAD	PROFESIONAL MIPG	GERENTE

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH- PL-04
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 1
		Página: 2 de 9

1. OBJETIVO

Fortalecer los conocimientos y habilidades del Talento Humano al servicio de la E.S.E. Hospital Sagrado Corazón de Jesús, contribuyendo al mejoramiento institucional mediante un plan de capacitación en un marco conceptual, estratégico, articulado a la detección de necesidades favoreciendo las competencias individuales y grupales que permitan calidad de vida y sentido de pertenencia, en pro del bienestar, la seguridad de los usuarios y el cumplimiento de la misión institucional.

2. ALCANCE

Este documento inicia con la fase de planeación de los temas y programas que se van a incluir en este plan de acuerdo a la normatividad vigente y las necesidades institucionales, y finaliza con la implementación del mismo, evidenciada en la ejecución y evaluación de las capacitaciones y procesos de formación.

3. TALENTO HUMANO RESPONSABLE

GESTION DE RECURSOS HUMANOS

- Sensibiliza e instruye al personal de coordinadores sobre la sobre el plan de Capacitación
- Programa reuniones con el personal de Coordinadores para definir la metodología del Plan Institucional de capacitación.
- Elabora cronograma para el desarrollo del PIC.
- Hace seguimiento a la programación de ejecución del plan de capacitación el cual se encuentra incluido de igual manera en el POA.

OFICINAS DE PLANEACION Y GESTION DE CALIDAD

- Pone a disposición el POA, resaltando los aspectos estratégicos para la entidad.
- Apoya en el seguimiento y la evaluación del Plan Institucional 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.
- Proporcionan información sobre los proyectos y objetivos estratégicos del área y de la entidad.
- Avalan los proyectos de aprendizaje formulados por los empleados de su área de trabajo.

Calidad y Oportunidad en los Servicios

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH- PL-04
		Versión: 1 Fecha Elaboración: Página: 3 de 9
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

- Priorizan proyectos estratégicos de área.
- Garantizan el cumplimiento del plan de aprendizaje de los empleados, así como los espacios para reuniones y horarios de aprendizaje.
- Evalúan la aplicación del aprendizaje en el puesto de trabajo.
- Realizan el seguimiento al desarrollo de proyectos de aprendizaje

CONTROL INTERNO

- Apoya en el seguimiento y evaluación del plan institucional de capacitación.
- Realiza sugerencias al plan de capacitación.

4. RECURSOS TECNOLOGICOS

Computadores, impresoras y videobeam.

5. METAS

La meta para el año 2024 es ejecutar el 80% de las actividades contempladas en el Plan Institucional de Capacitación 2024, (80% de cumplimiento, frente a las actividades planificadas)

6. DEFINICIONES

Aprendizaje: Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.

Capacitación: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006) 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.

Competencias: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los

Calidad y Oportunidad en los Servicios

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH- PL-04
		Versión: 1 Fecha Elaboración: Página: 4 de 9
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.

Constructivista: Enfoque pedagógico que fundamenta el conocimiento como descubrimiento o construcción. El ser humano construye su conocimiento a partir de su propia forma de ser, participa activamente en el proceso y se conoce la realidad a través de los modelos que construimos para explicarla y que pueden ser cambiados y mejorados.

Dimensión hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

Dimensión saber: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

Dimensión ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.

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.

Plan de aprendizaje del equipo: Es una guía que muestra cómo se alcanzarán los objetivos que fueron definidos. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con este plan, cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales. En el plan de aprendizaje el equipo debe definir acciones puntuales para lograr los aprendizajes esperados, identificando los métodos o estrategias de aprendizaje a utilizar y los recursos necesarios para ello (humanos, materiales, económicos), así como los tiempos (plazos y horas estimadas) necesarios para su desarrollo.

Plan de aprendizaje individual: Es una guía individual; se definen los objetivos individuales a partir del plan colectivo y la manera en que cada miembro va a participar para el cumplimiento de los objetivos del equipo.

Plan institucional de capacitación (PIC): Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un período 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 en una entidad pública.

Calidad y Oportunidad en los Servicios

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH- PL-04
		Versión: 1
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Fecha Elaboración:
		Página: 5 de 9

Proceso de formación: Es el proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Proyecto de aprendizaje: El proyecto de aprendizaje es una estrategia de enseñanza aprendizaje utilizada en el medio educativo para que los estudiantes planeen, ejecuten y evalúen proyectos que tienen aplicación en el mundo real más allá del aula de clase.

Proyecto de aprendizaje en equipo: Es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

7. ESTRATEGIAS

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación, la Dirección de Talento Humano socializará a los colaboradores de la E.S.E. Hospital Sagrado Corazón de Jesús, mediante correo electrónico, publicación en la página web de la entidad y de más canales de comunicación con que cuenta la institución. Las actividades se implementarán mediante charlas, cursos, talleres, conferencias, entre otros, los cuales serán dictados con talleristas internos y externos.

8. DESCRIPCION DEL PLAN DE ACCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) constituye un instrumento que determina las prioridades y necesidades de capacitación de los funcionarios de la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús, 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 a nivel de equipo para el logro de los objetivos tanto profesionales como institucionales.

En el diseño del Plan Institucional de Capacitación PIC, se siguen las etapas tradicionales de: Diagnostico, programación, ejecución y evaluación, con la participación de los diferentes Coordinadores de procesos de la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús.

Es por eso, que para la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús 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.

8.1. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION.

Calidad y Oportunidad en los Servicios

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH- PL-04
		Versión: 1 Fecha Elaboración: Página: 6 de 9
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

El Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús debe basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- *Complementariedad:* La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- *Integralidad:* La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- *Objetividad:* La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de la institución.
- *Participación:* Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- *Prevalencia del interés de la organización:* Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la institución
- *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.

8.2. POLITICA DE FORMACION Y CAPACITACION POLITICA NACIONAL

Las orientaciones de la política de capacitación buscan dar respuesta a los propósitos de reforma de la administración Pública establecidos en el Plan de Desarrollo de cada gobierno Nacional, así como el fortalecimiento en competencias y destrezas de los servidores públicos.

Con el fin de relacionar las orientaciones sobre la capacitación de los empleados públicos con las necesidades y condiciones de las entidades territoriales y nacionales, se viene realizando de manera periódica el diagnóstico de las necesidades de capacitación, así como la gestión de la misma.

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

Calidad y Oportunidad en los Servicios

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH- PL-04
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 1 Fecha Elaboración: Página: 7 de 9

A través de la política gubernamental, en construcción permanente, se busca orientar los procesos de formación y capacitación de los servidores públicos hacia el fortalecimiento y potenciación, tanto de sus habilidades y destrezas, como de sus valores y actitudes, con el propósito de hacerlos cada vez más competentes en el ejercicio de sus labores y comprometidos con su crecimiento y desarrollo personal, aspectos estos que redundaran en el logro del estado que queremos.

La nueva política Nacional de Formación y capacitación de los Empleados públicos reconoce la necesidad de acatar los propósitos nacionales en procura de la modernización del estado.

8.2.1. Lineamientos De Política

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

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 del 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 deben 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”.

8.2.2. Aspectos 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 razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

En el Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos y 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 de desempeño.

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH- PL-04
		Versión: 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha Elaboración:
		Página: 8 de 9

9. PLAN DE CAPACITACIONES

PLAN DE CAPACITACIONES ASISTENCIAL		
PROCESO	TEMA O SOCIALIZACIÓN	CAPACITACIONES PROGRAMADAS
LABORATORIO CLINICO	Temáticas relacionadas con el proceso	5
REFE Y CONTRA REF	Temáticas relacionadas con el proceso	4
BIOMEDICO	Temáticas relacionadas con el proceso	3
CALIDAD	Temáticas relacionadas con el proceso	4
ODONTOLOGIA	Temáticas relacionadas con el proceso	9
PY M	Temáticas relacionadas con el proceso	10
UR, HOSP, SLAPARTOS	Temáticas relacionadas con el proceso	14
PAI	Temáticas relacionadas con el proceso	12
TOTAL		61

10. EVALUACION

NOMBRE DEL INDICADOR	INDICADOR	DESCRIPCIÓN
Proporción de ejecución del plan de capacitación institucional	$\frac{N^{\circ} \text{ DE ACTIVIDADES EJECUTADAS}}{N^{\circ} \text{ DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS}} \times 100$	Medir y evaluar el cumplimiento y la ejecución de las actividades realizadas de acuerdo al plan de acción del PIC.

11. ANEXOS

Calidad y Oportunidad en los Servicios

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH- PL-04
		Versión: 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Fecha Elaboración:
		Página: 9 de 9

- Anexo 1. Plan de Capacitación - SST 2024
- Anexo 2. Plan de Capacitación - Cartera 2024
- Anexo 3. Plan de Capacitación - Salud Publica 2024
- Anexo 4. Plan de Capacitación - Estadística 2024
- Anexo 5. Plan de Capacitación - Laboratorio Clínico 2024
- Anexo 6. Plan de Capacitación - Odontología

CONTROL DE VERSION

FECHA	VERSION	DESCRIPCION DEL CAMBIO	DISTRIBUIDO A
	1	Creación del Documento	Todos los procesos

COPIA CONTROLADA

Calidad y Oportunidad en los Servicios

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3108379335 - 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: gerencia@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo