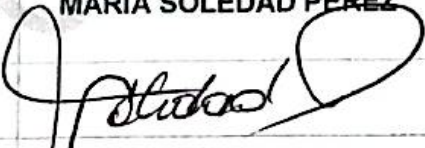
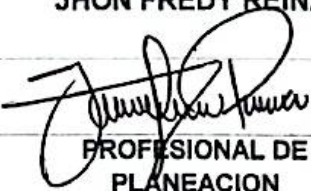


	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código GTH-PL-04
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 1 Fecha Elaboración: 15/01/2025 Página 1 de 9

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE	MARIA SOLEDAD PEREZ	JHON FREDY REINA	CRISTIAN DANIEL AREVALO
FIRMA			
CARGO	FFO. UNIV. TALENTO HUMANO	PROFESIONAL DE PLANEACION	GERENTE

	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: 15/01/2025 Página: 2 de 9

1. OBJETIVO

Fortalecer y desarrollar las habilidades, aptitudes y destrezas del personal de la E.S.E Hospital Sagrado Corazón de Jesús a través de la capacitación y formación, para mejorar la calidad de la prestación de los servicios de salud, a través de la instalación de competencias y capacidades específicas enfocadas al cumplimiento de la misión institucional.

2. ALCANCE

Este documento inicia con la fase de planeación de los temas y programas que se van a desarrollar en el presente plan de acuerdo a la normatividad vigente, los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, las necesidades institucionales y finaliza con la implementación del mismo, evidenciada en la ejecución y evaluación de las capacitaciones y procesos de formación, cabe resaltar que el presente plan está sujeto a cambios si la normatividad y auditorias externa lo exigen.

3. TALENTO HUMANO RESPONSABLE

GESTION DE RECURSOS HUMANOS

- Sensibiliza e instruye al personal de coordinadores sobre el sobre el plan Institucional de Capacitación de la presente vigencia.
- Programa reuniones con Coordinadores y líderes para definir la metodología del Plan Institucional de capacitación.
- Elabora cronograma para el desarrollo del PIC de la presente vigencia.
- Hace seguimiento a la programación de ejecución del plan Institucional de capacitación el cual se encuentra incluido en el Plan Operativo Anual (POA) de la Institución.

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.

Excelencia y Servicio a la Comunidad

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: 15/01/2025 Página: 3 de 9
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

- 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.
- 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 video beam.

5. METAS

La meta para el año 2025 es ejecutar el 80% de las actividades contempladas en el Plan Institucional de Capacitación 2025, (80% de cumplimiento, frente a las actividades planificadas)

6. DEFINICIONES

Conocimientos: Referidos al saber, comprender y dominar los conceptos necesarios para ejecutar de manera eficiente una determinada actividad.


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.

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.

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,

Excelencia y Servicio a la Comunidad

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: 15/01/2025
		Página: 4 de 9

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 (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

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- 2008 - DAFP).

Aptitudes: Combinación de rasgos y habilidades que hacen que una persona realice mejor cierto tipo de operaciones o actividades

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.

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.


7. ESTRATEGIAS

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación, la Dirección de Gestión del Talento Humano socializará a los servidores y 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 capacitaciones, cursos, talleres, conferencias, entre otros, los cuales serán dictados con talleristas internos y externos, en caso de ser necesario se utilizarán herramientas sincrónicas (Google Meet, Zoom, Microsoft Teams, Whats App Video entre otros) los cuales garantizarán su fácil acceso.

8. DESCRIPCION DEL PLAN DE ACCIÓN

Excelencia y Servicio a la Comunidad

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: 15/01/2025 Página: 5 de 9

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.

Para crear este documento se tomó como fuente el Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020 - 2030, el cual brinda los lineamientos a seguir en materia de Formación y Capacitación para contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad tanto individual como colectiva de los servidores y colaboradores, con el fin de aportar a sus conocimientos, habilidades y aptitudes para el mejoramiento de su desempeño. Sus cuatro ejes temáticos son: 1. Gestión del conocimiento 2. Creación de valor público 3. Transformación digital 4. Probidad y ética de lo público.

En el diseño del Plan Institucional de Capacitación PIC, se siguen las etapas tradicionales de: Diagnóstico, 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.

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.

Excelencia y Servicio a la Comunidad

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: 15/01/2025 Página: 6 de 9

- **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

La formación y capacitación para los y colaboradores de la E.S.E Hospital Sagrado Corazón de Jesús, se centra y fundamenta en la necesidad de mantener actualizados a los funcionarios en los cambios normativos que rigen el ejercicio de la función pública, así como en brindarles la oportunidad de apropiarse de conocimientos en temas relacionados con el desempeño de sus funciones y responsabilidades, y el desarrollo de sus competencias del cargo respectivo.

Según la Circular Externa 100-023 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) atendiendo a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, en concordancia con lo expuesto, a continuación, se recuerdan los cuatro (4) ejes temáticos establecidos en el Plan, para efectos de que las entidades por una parte, realicen el diagnóstico de las necesidades de capacitación como consecuencia de las apuestas personales, grupales e institucionales, así como, de la evaluación de desempeño; y por otra parte, prioricen y adelanten acciones relacionadas con la capacitación y formación de sus servidores, en procura que la ciudadanía reciba cada día, los beneficios de un Estado productivo, eficaz, eficiente y abierto, que responde a las necesidades, derechos y expectativas de la ciudadanía.

8.2.1. EJES TEMATICOS

EJE 1 GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION


De Acuerdo al Manual Operativo del MIPG (2019), el cual dice (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se 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. (...)

Por lo anterior, este eje, busca en las entidades lo siguiente:

- Consolidar un aprendizaje que se adapte fácilmente y transforme los escenarios de análisis y retroalimentación.

Excelencia y Servicio a la Comunidad

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: 15/01/2025 Página: 7 de 9

- Construir espacios y procesos, creación de ideas, experimentación, innovación e investigación que conlleven al fortalecimiento de los grupos de valor y la gestión del estado.
- Usar y promover las nuevas tecnologías para que los grupos de valor accedan fácilmente a la informática pública.
- Promoción de una cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento tanto en los servidores como en las entidades.
- Propiciar la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas

EJE 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. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020-2030).

Es así, las capacitaciones y el entrenamiento, se consideran como una estrategia generadora de cambios en las organizaciones.

EJE 3. 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”. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020-2030).

EJE 4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de

Excelencia y Servicio a la Comunidad

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: 15/01/2025 Página: 8 de 9


identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020-2030)

9. PLAN DE CAPACITACIONES

PLAN DE CAPACITACIONES ASISTENCIAL		
PROCESO	TEMA O SOCIALIZACIÓN	CAPACITACIONES PROGRAMADAS
LABORATORIO CLINICO	Temáticas relacionadas con el proceso	18
REFE Y CONTRA REF	Temáticas relacionadas con el proceso	5
BIOMEDICO	Temáticas relacionadas con el proceso	8
CALIDAD	Temáticas relacionadas con el proceso	5
ODONTOLOGIA	Temáticas relacionadas con el proceso	16
PYM	Temáticas relacionadas con el proceso	18
UR, HOSP, SALA DE PARTOS	Temáticas relacionadas con el proceso	38
PAI	Temáticas relacionadas con el proceso	14
SALUD PUBLICA	Temáticas relacionadas con el proceso	16
FARMACIA	Temáticas relacionadas con el proceso	19
TOTAL		157

Excelencia y Servicio a la Comunidad

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	

PLAN DE CAPACITACIONES AREA ADMINISTRATIVA		
PROCESO	TEMA O SOCIALIZACIÓN	CAPACITACIONES PROGRAMADAS
GESTION DEL TALENTO HUMANO	Temáticas relacionadas con el proceso	3
SG-SST	Temáticas relacionadas con el proceso	8
ESTADISTICA	Temáticas relacionadas con el proceso	4
GESTION DOCUMENTAL	Temáticas relacionadas con el proceso	5
GESTION AMBIENTAL	Temáticas relacionadas con el proceso	5
FACTURACION Y CUENTAS MEDICAS	Temáticas relacionadas con el proceso	6
PLANEACION	Temáticas relacionadas con el proceso	2
RESOLUCION 4505 DE 2015	Temáticas relacionadas con el proceso	2
GESTION INFORMATICA	Temáticas relacionadas con el proceso	7
TRABAJO SOCIAL Y SIAU	Temáticas relacionadas con el proceso	7
GESTION FINANCIERA	Temáticas relacionadas con el proceso	5
GESTION JURIDICA	Temáticas relacionadas con el proceso	2
TOTAL		56

Excelencia y Servicio a la Comunidad

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: 15/01/2025 Página: 10 de 9

10. EVALUACION

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

11. ANEXOS

PLANES DE CAPACITACION

AREA ASISTENCIAL	AREA ADMINISTRATIVA
<ul style="list-style-type: none"> • Laboratorio Clínico • Referencia y Contra referencia • Biomédico • Calidad • Odontología • Promoción y Mantenimiento • Urg, Hosp, Sala de Partos • Programa Ampliado de Inmunización PAI • Salud Publica • Farmacia 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de capacitación Gestión del Talento Humano • Plan de capacitación Gestión SG-SST • Plan de capacitación Estadística • Plan de capacitación Gestión Documental • Plan de capacitación Gestión Ambiental • Plan de capacitación Facturación y Cuentas Medicas • Plan de capacitación Farmacia • Plan de capacitación Planeación • Plan de capacitación Res 4505 de 2015 • Plan de capacitación Gestión Informática • Plan de capacitación Trabajo Social y SIAU • Gestión Financiera

CONTROL DE VERSION

FECHA	VERSION	DESCRIPCION DEL CAMBIO	DISTRIBUIDO A
Enero 2024	1	Creación del Documento	Todos los procesos
Enero 2025	2	Actualización	Todos los procesos

Excelencia y Servicio a la Comunidad

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