

RESOLUCION N° 010
(30 de enero de 2024)

“Por medio de la cual se adopta el Plan estratégico de Talento Humano 2024 de la E.S.E Hospital Santa Isabel– Gómez Plata”

LA GERENTE (E) DE LA EMPRESA SOCIAL DEL HOSPITAL SANTA ISABEL DE GOMEZ PLATA –ANTIOQUIA, en uso de sus facultades legales y constitucionales, en especial las del Decreto Municipal Nr. 001 del 02 de enero de 2024 y

CONSIDERANDO:

Que el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala que las entidades deberán, a través de las unidades de personal o quienes hagan sus veces, elaborar anualmente los planes estratégicos de Talento humanos.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1° del Decreto Nacional 612 de 2018, establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, las Entidades deberán integrar al Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.:

Que el MIPG concibe al talento humano como “el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos”, siendo el propósito de esta Dimensión “ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).

Que en relación con el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el literal b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señalan que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes de vacantes y de previsión de recursos humanos.

Que el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos tienen como objetivo general contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

Que en lo concerniente al Plan Institucional de Capacitación, el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 dispone que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

Que con relación al Plan de Bienestar Social e Incentivos, la norma en mención en los artículos 19, 20 y 34, establecen la obligación para las Entidades de organizar anualmente estos programas para sus servidores, los cuales están orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su núcleo familiar.

Que la Ley 909 de 2004 y el Decreto Nacional 1083 de 2015, señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como aspectos relacionados con los beneficiarios de los programas de educación no formal, de educación formal básica, primaria, secundaria y media, y de educación superior.

Que respecto al Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto Nacional 1072 de 2015 señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

“Unidos por la Salud”



-SGSST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos, privados, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión.

Que el numeral 5º del artículo 2.2.4.6.12 del mismo Decreto, dispone que el empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros documentos, el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST; y el numeral 2º del artículo 2.2.4.6.14 establece que el empleador debe garantizar los mecanismos para que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST a los trabajadores y contratistas.

Que, de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2024, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano de la E.S.E Hospital Santa Isabel, para la vigencia 2024, conformado por los siguientes Planes, los cuales hacen parte integral del presente acto administrativo:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos.
- Plan de Bienestar e Incentivos.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan Anual de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

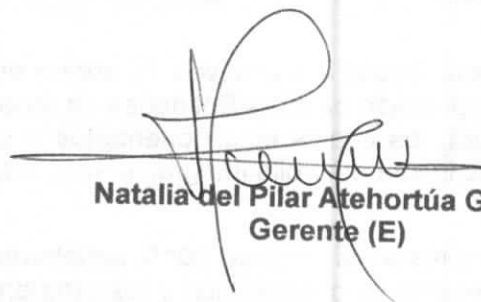
Artículo 2. La implementación y evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano adoptado en la presente Resolución, será responsabilidad del área de Talento humano, seguridad y salud en el trabajo, la Subgerencia y el comité de Bienestar,

Artículo 3. El Plan Estratégico de Talento Humano será divulgado y socializado a todas las empleadas de la E.S.E Hospital Santa Isabel y publicado en la página institucional

Artículo 4. La presente resolución rige a partir del día siguiente a su publicación

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Gómez Plata, Antioquia, el día 30 de enero de 2024



Natalia del Pilar Atehortúa Gómez
Gerente (E)





E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA

NIT: 890.902.151-4

Plan Institucional de Capacitación

Página: Página 1 de 26

Enero 2024

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL DE GOMEZ PLATA

	<p align="center">E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA</p> <p align="center">NIT: 890.902.151-4</p> <p align="center">Plan Institucional de Capacitación</p>	Página: Página 2 de 26
		Enero 2024

Plan Institucional de Capacitación PIC -2024

E.S.E hospital Santa Isabel

1. Introducción

Para la vigencia 2024, La E.S.E hospital Santa Isabel de Gómez Plata presenta su plan anual de capacitación en cumplimiento a lo establecido en la ley 909 de 2004, Decreto ley 1567 de 1998 y los lineamientos del Plan nacional de formación y capacitación –PNFC, función pública y el DAFP, con el objetivo de orientar sus servicios en el fortalecimiento de conocimientos desde el constructivismo.

Siguiendo los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación para la Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos y del Sistema de Formación Institucional, contiene los componentes de inducción, reinducción, entrenamiento, capacitación y formación articulados a los ejes temáticos de MIPG: Gobernanza para la Paz, Gestión del Conocimiento y Creación de Valor Público, cada uno de ellos analizados en el contexto institucional.

La E.S.E. Hospital Santa Isabel tiene como objetivo el fortalecimiento de competencias técnicas y sociales de los empleados de la entidad para aumentar el desempeño laboral y un adecuado servicio a la comunidad, esto se implementa a través de diferentes estrategias de capacitación como talleres, seminarios, programas, grupos de intervención y técnicas didácticas activas.

El plan de capacitación de la E.S.E hospital Santa Isabel 2023, se desarrolla a través de la identificación de necesidades por medio de aplicación de una encuesta, posteriormente se tabulan los resultados, se determinan las necesidades y se organiza la programación de la misma seleccionando al personal que sea idóneo para recibir determinado tema de capacitación; se ejecuta la capacitación y se realiza evaluación a través de un formato de registro de evaluación

El plan de capacitación incluye el programa de socialización de la organización: inducción, reinducción y entrenamiento del puesto de trabajo

	<p align="center">E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA</p> <p align="center">NIT: 890.902.151-4</p> <p align="center">Plan Institucional de Capacitación</p>	<p align="right">Página: Página 3 de 26</p>
		<p align="right">Enero 2024</p>

2. Definición de conceptos

Carrera administrativa: Organización y diseño de los diferentes empleos existentes en una entidad pública, caracterizados por darse de forma jerarquizada. Los sistemas de carrera evocan la existencia de algunos cargos considerados de acceso (reclutamiento externo) y otros que son de niveles superiores, determinados a través de promoción interna

Competencias Laborales: Conjunto conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. En la administración pública colombiana son Centro Administrativo Municipal CAM Calle 44 N° 52-165. Código Postal 50015 Línea de Atención a la Ciudadanía: (57) 44 44 144 Conmutador: 385 5555 Medellín - Colombia definidas como aquellas capacidades que una persona debe tener para desempeñar (en diferentes contextos y con base en requerimientos y resultados esperados) las funciones inherentes a determinado empleo. Estas capacidades son el conjunto de conocimientos (Saber), habilidades (Saber Hacer), valores (Ser), entre otros que debe poseer y demostrar el empleado público.

Servidor Público: Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).

Educación no formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano): La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende 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 4904 de 2009).

Educación informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994). 5.6.



E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA

NIT: 890.902.151-4

Plan Institucional de Capacitación

Página: Página 4 de 26

Enero 2024


Educación Formal: Se entiende por educación formal 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 Art.4 – Decreto 1083 de 2005 Art. 2.2.10.5).

Socialización Organizacional: se entiende como todas las acciones que proporcionan al Servidor Público el conocimiento institucional de Hospital, mediante estrategias pedagógicas y comunicacionales, para facilitar su integración a la Cultura Organizacional, así como fortalecer el compromiso, sentido de pertenencia y competencias de los servidores públicos, donde se suministra la información necesaria para mejorar el conocimiento de la Función Pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional

Formación: Conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa. 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. Comprende todos los programas para el fortalecimiento del Ser, entre 1-159 horas y se expide constancia de asistencia.

Capacitación: Conjunto de procesos organizados relativos tanto a la educación para el trabajo y el desarrollo humano, como a la educación informal. Buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva. Contribuye al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades. Comprende los programas para la actualización de conocimientos entre 1 y 159 horas y se expide constancia de asistencia

Inducción están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. (CIRCULAR EXTERNA No. 100- 010 -2014)

	<p align="center">E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA</p> <p align="center">NIT: 890.902.151-4</p> <p align="center">Plan Institucional de Capacitación</p>	<p align="right">Página: Página 5 de 26</p>
		<p align="right">Enero 2024</p>

Reinducción están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. (CIRCULAR EXTERNA No. 100- 010 -2014)

Entrenamiento en el puesto de trabajo busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. (CIRCULAR EXTERNA No. 100- 010 -2014)

3. Objetivos

Objetivo General

Fortalecer capacidades y competencias laborales, en el ser, saber, saber hacer y querer de los empleados expresadas por los mismos en la detección de necesidades para aumentar el desempeño laboral y obtener su eficiencia personal y laboral para el mejoramiento continuo.

Objetivos específicos

- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la institución.
- ✓ Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales
- ✓ Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral



E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA

NIT: 890.902.151-4

Plan Institucional de Capacitación

Página: Página 6 de 26

Enero 2024

- ✓ Proporcionar conocimiento y competencias técnicas para aumentar la productividad y eficiencia en los procesos de la E.S.E Hospital Santa Isabel
- ✓ Generar espacios para la integración del empleado a la cultura organizacional y al estado por medio de los procesos de Inducción y Reinducción, en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales.
- ✓ Realizar transferencia de los conocimientos adquiridos a los equipos de trabajo

4. Beneficiarios

De conformidad con lo establecido en el decreto 894 de 2017, literal G, son beneficiarios del programa de capacitación y entrenamiento todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, siempre que dichos programas atiendan a las necesidades y presupuesto del hospital. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Responsabilidades de los beneficiarios

- ✓ Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;
- ✓ Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar
- ✓ Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad
- ✓ Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- ✓ Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.
- ✓ Realizar transferencia de conocimientos

5. Marco legal

	<p align="center">E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA</p> <p align="center">NIT: 890.902.151-4</p> <p align="center">Plan Institucional de Capacitación</p>	<p>Página: Página 7 de 26</p>
		<p align="center">Enero 2024</p>

Norma	Tema
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP
CIRCULAR EXTERNA No. 100- 010 -2014	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos
Resolución 390 de 2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.
decreto 894 de 2017	Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así:

6. Diagnostico e Identificación de necesidades de Capacitación

Identificación de necesidades de capacitación

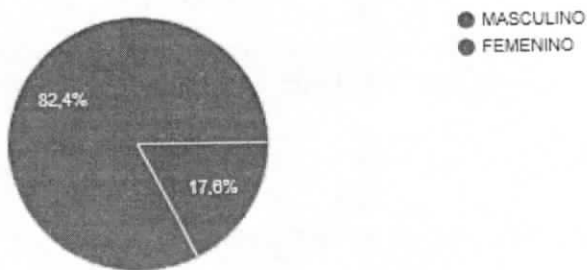
El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación proporciona información esencial para planear, elaborar y aplicar con éxito los programas de capacitación y permite a las organizaciones canalizar sus recursos hacia las áreas que contribuirán más al desarrollo de los colaboradores, mejorando el desempeño organizacional.

La Detección e identificación de necesidades de capacitación de los empleados de la E.S.E Hospital santa Isabel, se realizó a través de la aplicación de una encuesta la cual fue divulgada a los 51 empleados de la institución, de los cuales solo 17 dieron respuesta a la misma. La encuesta se realizó a través de la aplicación DRIVE Enlace https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScJvW8FvyzxxapN-sg2jIU60zhOulbok4AlnxF5fn2FrgzSpg/viewform?usp=sf_link



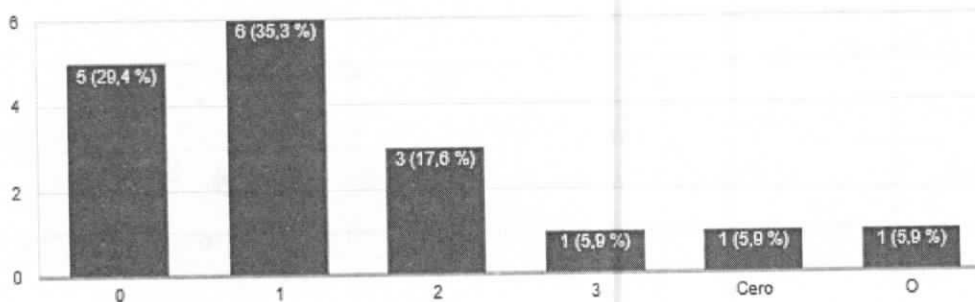
Resultados de la identificación de necesidades de capacitación

Genero



De los 17 empleados que diligenciaron la encuesta el 8, 42% son mujeres y el 17, 6% son hombres, lo que significa que la mayoría de respuestas están asociados al género femenino

Número de hijos



El grafico permite visualizar que la mayoría de empleados tiene el promedio un (1) hijo, lo que sugiere que el tiempo para la realización de las capacitaciones debe considerarse dentro de su jornada laboral

Nivel profesional



Se visualiza en el grafico que el 41,2 de los empleados presenta un nivel técnico, seguidamente de tecnólogos y profesional, solo cuenta con un especialista, lo que indica que las capacitaciones deben tener en cuenta el nivel profesional para implementar las metodologías

Capacitaciones exigidas por los ENTES DE CONTROL

CAPACITACIONES EXIGIDAS POR LO ENTES DE CONTROL
• Manejo de hipoclorito
• Normal NIFF auditoría
• Manejo de urgencias odontológicas, proceso de limpieza y desinfección del área, esterilización seguridad del paciente
• Recordar el manejo y clasificación de residuos, relaciones interpersonales, manejo de sistemas y equipos, comunicación asertiva.
• Farmacovigilancia/tecnovigilancia y todo lo relacionado con nuevas normas de salud
• Asepsia-Desinfección-Separación De Residuos Y Esterilización
• Deberes y Derechos de la institución
• Capacitaciones del programa de IAMI
• Toma y transporte de muestras clínicas,
• curso violencia sexual
• Capacitación bioseguridad en vacunación. Competencia de manejo de biológicos
• Seguridad y salud en el trabajo. Licencia
• Rcp basico.codigo fucsia
• Curso de RCP



E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA

NIT: 890.902.151-4

Plan Institucional de Capacitación

Página: Página 10 de 26

Enero 2024

- Afiliaciones, ppss
- Farmacovigilancia, tecnovigilancia y medicamentos de control especial
- Circular 030, Mesas De Circular 030, Mesas De Flujo De Recursos

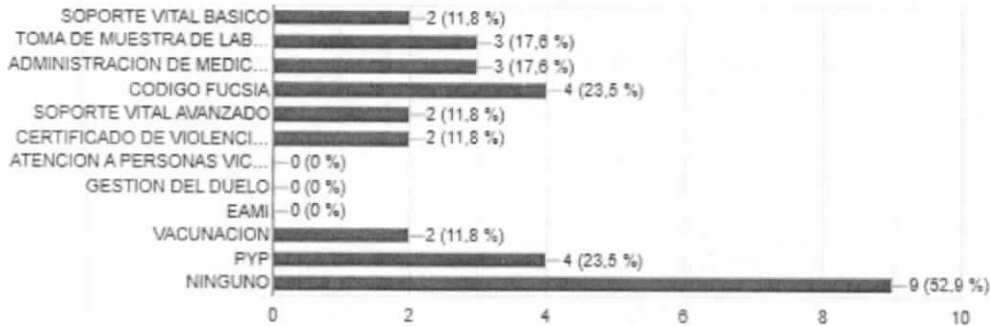
En la tabla se registran los cursos que son exigidos por los entes de control, por lo tanto, hay que seguimiento de la actualización de los mismos para cumplir con los requerimientos establecidos en la normatividad

Temas de Capacitación Sugeridos por los Empleados para Fortalecer su Desempeño

TEMAS DE CAPACITACION SUGERIDOS POR LOS EMPLEADOS PARA FORTALECER SU DESEMPEÑO
• Normas NIIF facturación cartera
• Clasificación de urgencias odontológicas
• Comunicación asertiva
• Adecuada entrega de papelería en comprar y en contratación
• Todo lo relacionado con nuevas normas de salud
• Atención Al Usuario
• Capacitación tanto al usuario externo como a los funcionarios sobre el buen trato
• Curso violencia sexual
• Actualización del programa de vacunación
• Excel avanzado
• Rcp, humanización
• Manejo de residuos
• Ninguno
• Rcp
• Contratos de diferentes contratos hechos con las diferentes APS
• Empoderamiento
• Conciliar cartera, rotación de cartera, como analizar cartera, bases para el buen manejo y resultado de cartera entre muchos más que rija la norma.

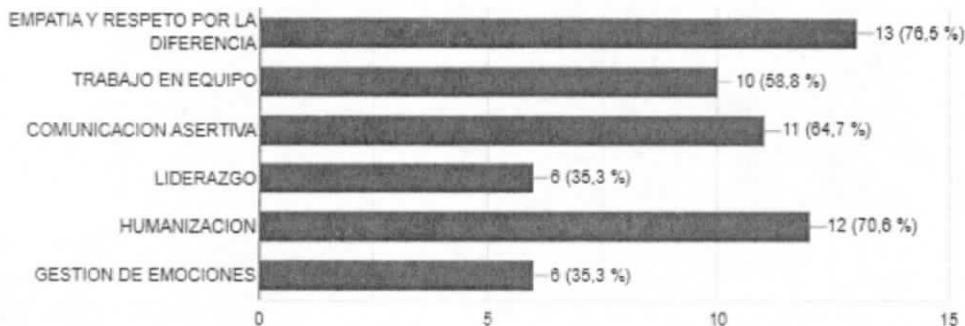
En la tabla se encuentran los temas que desean ser capacitados los empleados y son necesarios para la labor que desempeñan.

Cursos obligatorios por habilitación que requiere actualizar el personal asistencial



La mayoría de empedados que respondieron la encuesta no requieren la actualización de estos cursos debido a que no prestan su servicio en el área asistencial, es necesario verificar y hacer seguimiento a la actualización de los cursos de soporte vital básico y avanzado, toma de muestras, administración de medicamentos, código fucsia y violencias, debido a que son cursos obligatorios para el tema de habilitación

Temas para fortalecer las habilidades para la vida y convivencia



La grafica permite visualizar que la mayoría de empleados manifiestan su interés en fortalecer las habilidades sociales especialmente la empatía, el respeto por la diferencia y la humanización del servicio, aspectos fundamentales para el fortalecimiento del clima laboral, la cultura organizacional y la prestación del servicio



E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA

NIT: 890.902.151-4

Plan Institucional de Capacitación

Página: Página 12 de 26

Enero 2024

Temas sugeridos por lo empleados para fortalecer las habilidades sociales

TEMAS SUGERIDOS POR LOS EMPLEADOS PARA FORTALECER LAS HABILIDADES SOCIALES
Auto cuidado y amor propio
Resolución de conflictos
solución de problemas y conflictos
Fortalecimiento de liderazgo a jefes de área
Productividad en las horas laboradas
Compañerismo y solidaridad
La honestidad
El respeto
Manejo de las emociones y control de estrés en el ámbito laboral.

De 17 empleados, nueve reportan su interés en recibir capacitación o formación en temas de habilidades para la vida como manejo de estrés, solución de conflicto o problemas, estrategias de afrontamiento y capacitación de liderazgo para los jefes de área

Transferencia de conocimiento

TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO
• Financiera
• Contratación básica y manejo de la plataforma SIGEP
• Respeto tolerancia
• Proceso de esterilización
• Sentido de pertenencia, respeto, honestidad, compañerismo
• Toma de muestras de laboratorio clínico
• La humildad
• Habilidades sociales
• Calidad humana
• Higiene y limpieza
• Orden y aseo
• Facturación
• Trabajo en equipo
• Las experiencias que se viven diariamente desde el área de facturación, además desde mis conocimientos del área de cartera.

	<p align="center">E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA</p> <p align="center">NIT: 890.902.151-4</p> <p align="center">Plan Institucional de Capacitación</p>	<p>Página: Página 13 de 26</p>
		<p align="center">Enero 2024</p>

Los empleados reportan los conocimientos que tienen y los pueden compartir en un proceso de capacitación para aporta a la transferencia de conocimientos, estos datos son útiles para la Gestión del conocimiento dentro del hospital

Propuestas emitidas por los empleados para el plan de capacitación 2024

PROPUESTAS PARA LAS CAPACTACIONES
• Trabajar con las cajas de compensación y ARL
• Que se haga una adecuada programación y se cumplan las capacitaciones
• Higiene postural – sillas
• Que las Capacitaciones sean por lo Menos 1 o 2 Al Mes
• Que se implemente el plan y participen los empleados de manera voluntaria u obligatoria
• Que las personas apliquen lo aprendido
• Que el personal interno apoye la ejecución de las capacitaciones con los conocimientos que posee
• Realizar inscripción previa
• Que se cumpla y se den los temas por personas expertas
• Capacitación en facturación
• Aplicar y mejorar la productividad de los funcionarios es algo verdaderamente importante no solo para los procesos de la entidad sino para el crecimiento y mejora del mismo funcionarios, todo esto depende de las herramientas como lo son las capacitaciones.

La tabla permite evidenciar que los empleados manifiestan su deseo por ser capacitados y que se implemente el plan de acuerdo a las necesidades identificadas, así mismo sugieren que se realice transferencia del conocimiento por parte de sus compañeros y se realice articulación con las cajas de compensación y la ARL para los temas de seguridad y salud en el trabajo

7. Articulación Conceptual con los Ejes temáticos del PNFC 2017-2027.

Articulación Conceptual del plan de capacitación con los Ejes temáticos del MIPG - PNFC 2017-2027.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de



E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA

NIT: 890.902.151-4

Plan Institucional de Capacitación

Página: Página 14 de
26

Enero 2024

aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014) y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.

Eje Gobernanza para la paz: La Gobernanza para la paz ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos.

La gobernanza está asociada al proceso de toma de decisiones y a la manera como se implementa. Aunque este término puede ser utilizado en diferentes contextos, la importancia de su análisis para la capacitación radica en los actores (formales o informales) que inciden en la toma de decisiones. En otras palabras, se refiere a los arreglos institucionales existentes bajo un marco específico en el que se toman las decisiones. Entonces, se requiere de acciones de política que permitan desarrollar y fortalecer capacidades en los servidores públicos a nivel nacional y territorial. Así, se generarán escenarios de gobernanza orientada a la construcción de una sociedad pacífica y en el marco de la convivencia, que reconozca la diversidad social, política, cultural y étnica del país.

Hace referencia a las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos.

- ✓ Toma de decisiones
- ✓ Fortalecimiento de capacidades de los servidores públicos
- ✓ Resolución de conflictos
- ✓ Convivencia sana y pacífica
- ✓ Comunidad y sociedad
- ✓ Responsabilidad social

Eje Gestión del Conocimiento: Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública. mediante el reconocimiento

	<p>E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA</p> <p>NIT: 890.902.151-4</p> <p>Plan Institucional de Capacitación</p>	<p>Página: Página 15 de 26</p> <hr/> <p>Enero 2024</p>
--	---	--

de los procesos que viven todas las entidades públicas. Este eje temático propende por el diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. 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

- ✓ Cultura organización enfocada al desarrollo del potencial y el conocimiento
- ✓ Emprendimiento e innovación
- ✓ Innovación de procesos
- ✓ Planeación estratégica
- ✓ Gestión de conocimiento organizacional
- ✓ Redacción de textos
- ✓ La economía de Naranja
- ✓ Orientación al servicio y atención al cliente
- ✓ innovación Flexibilidad y adaptación al cambio
- ✓ Trabajo en equipo Gestión por resultados

Eje Creación de Valor: 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. Este eje temático propende por el 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. En consecuencia, la capacitación de los servidores públicos con miras a contribuir a la *creación de valor público*, sin



E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA

NIT: 890.902.151-4

Plan Institucional de Capacitación

Página: Página 16 de
26

Enero 2024

perjuicio de lo que se establezcan en los instrumentos que acompañen la implementación de este Plan y que deberán ser tenidos en cuenta al momento de estructurar las actividades de capacitación, gira alrededor de los siguientes aspectos:

- ✓ Políticas públicas orientadas al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados
- ✓ Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)
- ✓ Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública
- ✓ Modelo estándar de control interno (MECI).
- ✓ Procesos de auditorías de control interno efectivos,
- ✓ Políticas organizacionales
- ✓ Participación ciudadana

Transformación Digital

Es el proceso de adaptación y cambio asociados 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. La incorporación e influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales.

- ✓ Digitalización de la información
- ✓ Tecnología de la información
- ✓ Solución de problemas con tecnologías
- ✓ Big Data
- ✓ Automatización de procesos.
- ✓ Minimización de costos y tiempo en los procesos
- ✓ Mejoramiento de la comunicación.
- ✓ Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.
- ✓ Operación de sistemas de información y plataformas
- ✓ Seguridad digital
- ✓ Ética en el contexto digital y de manejo de datos

	<p align="center">E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA</p> <p align="center">NIT: 890.902.151-4</p> <p align="center">Plan Institucional de Capacitación</p>	<p>Página: Página 17 de 26</p>
		<p align="center">Enero 2024</p>

Ética de lo Público

Se enfoca en el ser humano, su integridad y ética como servidor público, es una reconocimiento y exaltación a la integridad donde se profundizan y fortalecer conocimiento y habilidades sociales para modificar hábitos y generar conductas positivas en el ejercicio de sus labores como servidores públicos, las capacitaciones se orientan en las siguientes temáticas

- ✓ Respeto y Honestidad
- ✓ Empatía y solidaridad
- ✓ Construcción de liderazgo
- ✓ Trabajo Colaborativo
- ✓ Bien común
- ✓ Democracia y participación
- ✓ Código de integridad
- ✓ Estrategias de comunicación y asertividad
- ✓ Expresión de emociones y pensamientos
- ✓ Capacitaciones asociadas a la PNL

8. Plan institucional de Capacitación

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta de identificación de necesidad 2024 y las capacitaciones requeridas por los entes de control se definieron las siguientes actividades a incluir en el plan de capacitación 2024, este plan está sujeto a modificaciones de acuerdo a las necesidades que se vayan identificando y solicitando por los entes de control

PLAN DE CAPACITACION 2024

EJE TEMATICO	ACTIVIDAD	CONTENIDO	CANTIDAD
Gobernanza para la paz	Fortalecimiento de capacidades de los	Fortalecimiento de liderazgo en jefes de área	1



E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA

NIT: 890.902.151-4

Plan Institucional de Capacitación

Página: Página 18 de 26

Enero 2024

Gestión del conocimiento	servidores públicos	Toma de decisiones	1
	Convivencia organización	Resolución de conflictos y problemas	1
		Compañerismo y solidaridad	1
	Responsabilidad social	Humanización del servicio	1
		Productividad e manejo de tiempo	1
	Planeación estratégica	Socialización de metas y objetivos institucionales	2
		Socialización del plan de desarrollo 2024 -2027	1
	Preservación del conocimiento	Manejo de hipoclorito	1
		Esterilización- desinfección	1
		clasificación y manejo de residuos	2
		Normal NIFF auditoría	1
		Curso violencia sexual	1
		RCP básico y avanzado	1
		Código fucsia	1
Duelo		1	
normatividad vigente en salud		1	
Socialización de los contratos por las EPS		4	
Gestión del resultado	Socialización uso adecuado de EPP	2	
	Protocolos de Bio-Seguridad	2	
	Cosificación de urgencias odontológicas	1	
	Capacitación bioseguridad en vacunación, actualización y manejo de biológicos	1	
	Farmacovigilancia/tecnovigilancia, normatividad vigente. Medicación de control especial	1	
	Toma y transporte de muestras	1	



E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA

NIT: 890.902.151-4

Plan Institucional de Capacitación

Página: Página 19 de 26

Enero 2024

		Circular 030, MESAS DE CIRCULAR 030 y DE FLUJO DE RECURSOS	1
		Normas NIIF facturación cartera	1
		Compras y contratación	1
		Conciliar y análisis de cartera	1
		Escala abreviada del desarrollo	1
		Alteraciones en el crecimiento y desarrollo del niño	1
		Lactancia de Maternas: generalidades y técnicas, alimentación complementaria	1
		Nutrición en Gestantes y nutrición infantil	1
		Capacitaciones del programa de IAMI	1
		Entornos saludables	1
		Formación en ingles	1
		Socialización de los servicios que se pueden facturar, forma de facturación según evento o capital - autorizaciones	4
Creación del valor	Orientación al servicio	Atención al usuario - trato digno y preferencial	2
	Políticas organizacionales	Socialización de las diferentes políticas institucionales	4
		Socialización de protocolo y guías	2
		Seguridad del paciente	2
		Socialización del programa de Seguridad y salud en el trabajo (accidentes, coppast, convivencia, riesgos, controles, SST, emergencias,)	7
	Control interno	Socialización de auditorias	4
	Modelos de planeación	Socialización POA	1
		Socialización PAMEC	1
	Participación ciudadana	Socialización derechos y deberes	1
		Socialización de satisfacción de usuarios	1



E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA

NIT: 890.902.151-4

Plan Institucional de Capacitación

Página: Página 20 de 26

Enero 2024

		Socialización plan de participación ciudadana	1
Transformación digital	Digitalización de la información	Capacitación sobre manejo de EXCEL	1
	Operación de sistemas de la información y plataformas	Capacitaciones sobre CNT. Facturación	4
		Capacitaciones sobre el diligenciamiento de historias clínicas	1
		Capacitaciones sobre diferentes plataformas	1
	Ética en el contexto digital	Confidencialidad de la información - historias clínicas	1
Ética de lo público	valores organizaciones	Honestidad, respecto, responsabilidad,	1
	código de ETICA	Socialización del código de ética	1
	fortalecimiento de habilidades sociales	Empatía y respeto por la diferencia	1
		Manejo de emociones	1
		Trabajo en equipo	1
		Comunicación asertiva	1
		Trabajo en equipo	1
		87	

El proceso de capacitación de la E.S.E Hospital Santa Isabel Cuenta con tres procesos

Inducción:

Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. Con el fin de integrarlo al Institución, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del hospital, instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

Una vez ingrese el empleado a la institución recibirá una inducción general de la organización donde se socializarán diferentes temas establecidos en la ruta de Inducción:

RESPONSABLE



E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA

NIT: 890.902.151-4

Plan Institucional de Capacitación

Página: Página 21 de 26

Enero 2024

Plataforma Estratégica	Bienvendida	Área de Talento Humano
	Plataforma estratégica	
	Estructura organizacional (Organigrama)	
	Portafolio de Servicios	
	Confidencialidad de la información.	
	Mapa de procesos e identificación de los procesos como clientes y proveedores.	
Talento Humano	Políticas institucionales	Área de Talento Humano
	Recorrido por instalaciones del Hospital y presentación al personal (todas las áreas)	
	Normas de protocolo e imagen personal.	
	Manual de funciones Responsabilidad	
	Permiso, certificaciones laborales, Cesantías etc	
	Planes de Capacitación y Bienestar	
	Formato de Confidencialidad	
	Compromiso ético	
	Seguridad y Salud en el Trabajo	
Reporte de accidentes		
Afiliación a al ARL		
Riesgos y contrales		
Uso de EPP		
Firma compromiso de SST		
Prevención de accidentes o enfermedades laborales		
comité de convivencia laboral		
Facturación	Contratos vigentes con Aseguradoras (modalidades que tiene el Hospital).	Área de Facturación
	Conceptos básicos de facturación.	
	Cómo funciona el proceso de facturación.	
	Glosas.	
	Calidad y oportunidad en registros y soportes a entregar.	
	Autorizaciones	
	Diligenciamiento de RIPS.	
Contabilidad	Prestaciones sociales – reporte de novedades	Área de Contabilidad



E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA

NIT: 890.902.151-4

Plan Institucional de Capacitación

Página: Página 22 de 26

Enero 2024

SIAU	Nomina	Área de atención al Usuario
	Usuario y contraseña	
	reporte de accidentes	
	actividades del área de contabilidad	
	Deberes y Derechos de los Usuarios.	
	Mecanismos de Escucha Activa a los usuarios. (SIAU).	
	Medición de la satisfacción con los usuarios.	
	Política del Buen Trato y humanización	
	Lineamientos de Comunicación Interna e imagen institucional.	
	PQRS	
ARCHIVO	Especialista	Área de archivo y almacén
	Manejo especialista	
FARMACIA	Proceso de Archivo	Farmacia
	Almacén	
ODONTOLOGIA	Medicamentos	Odontología
	Entrega de formulas	
PYP Y RIAS	Servicios de odontología	Jefe de Enfermeria
	Reporte de Eventos adversos e incidentes (seguridad del paciente)	
	Metas	
	Servicios	
VACUNACION	IAMI	Vacunación
	Procesos y PYP	
	Servicios de PAI	
URGENCIAS Y HOSPITALIZACION	Vacunación COVID-19	Medico
	Atención	
	Historias clínicas	
LABORATORIO	Facturación	Bacterióloga
	Toma de muestras	
PLATAFORMAS VIRTUALES	SIGEP	Área de plataformas virtuales
	Plataformas virtuales	

Entrenamiento - Ubicación en el puesto de trabajo

	<p>E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA</p> <p>NIT: 890.902.151-4</p> <p>Plan Institucional de Capacitación</p>	<p>Página: Página 23 de 26</p> <hr/> <p>Enero 2024</p>
--	---	--

El entrenamiento específico consiste en la enseñanza del manejo de software o equipos fundamentales para el desarrollo adecuado de las funciones de cada nuevo colaborador. Para tal fin se definen los temas transversales en formato específico de entrenamiento.

Temas a trabajar:

- ✓ Metas y objetivos del cargo
- ✓ Puesto de trabajo
- ✓ Responsabilidades o funciones
- ✓ Manejo de aplicativos o plataformas propias del área
- ✓ Gestión de riesgo del puesto de trabajo
- ✓ Uso de elementos de protección
- ✓ Preparación – proceso de enseñanza y aprendizaje
- ✓ Socialización de procedimientos del área

Reinducción

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de re inducción se impartirán a todos los empleados en el momento en que se produzcan dichos cambios

El programa de re inducción se realiza a todos los empleados cada dos años, a través de la presentación por parte de los responsables de los procesos y procedimientos, directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad. Algunos temas para el diseño de la Reinducción General Institucional:

- ✓ Resultado de indicadores trazadores que no cumplan con la meta.
- ✓ Los cambios organizacionales transversales.
- ✓ Novedades normativas.
- ✓ Despliegue del direccionamiento estratégico.



E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA

NIT: 890.902.151-4

Plan Institucional de Capacitación

Página: Página 24 de
26

Enero 2024

9. Metodologías y alianzas para la ejecución del Plan de capacitaciones

Estrategias Pedagógicas

Las capacitaciones se realizarán a través de técnicas Didácticas activas, con contenido práctico y teórico, así como actividades vivenciales o experiencias organizacionales, estudios de casos, aprendizaje colaborativo, aprendizaje basado en problemas, actividades que permitan la construcción y aprendizaje significativo. Estas estrategias se determinan a partir de las necesidades identificadas con el personal de la E.S.E Hospital Santa Isabel

Alianzas de Capacitación

Capacitaciones ofrecidas por la administración, es necesario analizar el potencial humano con que cuenta el Hospital, vale decir, el personal que está en condiciones para capacitar al resto de los funcionarios y realizar la transferencia de sus conocimientos

Capacitaciones contratadas, dado que se trata de capacitación especializada donde el Hospital no cuenta con el recurso humano para dictar algunos temas y se hace necesario acudir a la contratación, ya sea con personas naturales o jurídicas competentes para cumplir con la programación del PIC.

Alianzas Estratégicas, se acudirá a la programación de entidades como las organizaciones privadas (ONG), las Instituciones públicas que ofrecen permanentemente seminarios, talleres, diplomados y conferencias sobre temas de especial interés como las siguientes

- ✓ SENA
- ✓ Función Pública
- ✓ ESAP
- ✓ Gobernación
- ✓ ARL
- ✓ Caja de compensación

	<p>E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA</p> <p>NIT: 890.902.151-4</p> <p>Plan Institucional de Capacitación</p>	<p>Página: Página 25 de 26</p> <hr/> <p>Enero 2024</p>
--	---	--

- ✓ **Capacitaciones Externas**, donde el personal suministra los soportes de asistencia a foros, conferencias, simposios, paneles, congresos y encuentros nacionales y locales ofrecidos por diferentes instituciones competentes para temas específicos.

- ✓ **Actividades en el sitio de trabajo o intercambio de conocimientos**, realizando Conversatorio, Dinámicas de grupo, Solución de Problema, ejercicios de observación, entre otros, con los grupos o áreas de trabajo

10. Evaluación del plan de capacitación

En esta fase la E.S.E Hospital Santa Isabel verifica, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los empleados, 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 del hospital.

Para la evaluación se emplean los siguientes instrumentos

- ✓ Formato de registro de asistencia
- ✓ Formato de evaluación de impacto de la capacitación que tiene como objetivo valoración por parte del asistente la organización, los materiales, los formadores, la pedagogía y las ayudas audiovisuales, entre otros. Con esta evaluación se recoge información sobre: Pertinencia de la capacitación, Sugerencias/propuestas de nuevas capacitaciones y Utilidad prevista de la capacitación para la mejora del desempeño en el puesto de trabajo.

Indicadores

A través del siguiente formato se realizará la evaluación e impacto de la capacitación



E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA

NIT: 890.902.151-4

Plan Institucional de Capacitación

Página: Página 26 de 26

Enero 2024

1. INFORMACION					
SATISFACCION ACERCA DE LA CAPACITACION	1	2	3	4	5
¿Se han cubierto todas las expectativas con la capacitación?					
¿Cuál es el grado de satisfacción en cuanto a los conocimientos adquiridos acerca de la capacitación?					
¿La capacitación facilita su desempeño en el puesto de trabajo?					
¿Lo aprendido se puede aplicar en su puesto de trabajo?					
¿Cuál es su calificación en cuanto a la organización del tema visto en la capacitación?					
METODOLOGIA UTILIZADA					
¿Cómo califica usted la forma como se realizó el programa de capacitación?					
¿Cómo califica usted el dominio del tema por parte del capacitador?					
¿Cómo se sintió en el desarrollo de la capacitación?					
¿Cómo califica usted la comunicación entre el capacitador y los asistentes?					
ORGANIZACIÓN DE LA CAPACITACION					
¿Cree usted que la estrategia de la capacitación fue clara?					
¿Las condiciones físicas del lugar fueron adecuadas y agradables?					
¿El material audiovisual y/o impreso le permitió la comprensión del tema?					

Numerador o valor lógico: Número de capacitaciones ejecutadas

Denominador: Número de capacitaciones programadas en el plan de capacitación

Factor (Porcentaje, Tasa en miles, proporción, número): Porcentaje

Fórmula = $\frac{\text{Número de capacitaciones ejecutadas}}{\text{Número de capacitaciones programadas en el plan de capacitación}} \times 100$

Fuente del numerador: informe seguimiento Cronograma de capacitaciones

Fuente del denominador: Cronograma de capacitaciones

Indicador	Formula
Indicador Formula Resultado	No. Capacitaciones realizadas en el periodo
Nivel de Cumplimiento	No. Capacitaciones programadas en el periodo
Porcentaje De Participación En Plan de Capacitación	No funcionarios que participan en capacitaciones en el periodo No. funcionarios proyectados a participar en el plan de capacitaciones en el periodo
Grado de Efectividad	Total, de encuestas con calificación satisfactoria en el grado de efectividad del PIC Total de encuestas aplicadas en el grado de efectividad PIC

Natalia Atehortua Gómez
Gerente (E)

