

Código: SGC-P-GE-007	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 3		



Empresa Social del Estado
HOSPITAL SAN
RAFAEL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

VIGENCIA 2023

Código: SGC-P-GE-007	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 3		

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	2
2. MARCO NORMATIVO.....	3
3. OBJETIVO GENERAL.....	5
3.1. OBJETIVO ESPECIFICO	5
4. DEFINICIONES	6
4.1. Competencias.....	6
4.2. Capacitación.....	6
4.3. Formación	6
4.4. Educación no formal (educación para el trabajo y desarrollo humano).....	6
4.5. Educación Informal	7
4.6 Educación formal	7
5. Principios rectores de la capacitación	8
6. Lineamientos conceptuales y pedagógicos	9
7. Ejes temáticos	10
7.1. Gestión del conocimiento	10
7.2. Creación del valor publico	10
8. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION -PIC.....	13
8.1 Diagnostico de necesidades	13
8.2 Estructura del plan de capacitación	13
8.2.1 Inducción	13
8.2.2 Reinducción	15
8.2.3 Necesidades- Proyecto de Aprendizaje en Equipo PAE.....	15
9. EJECUCION	17
10. EVALUCION Y SEGUIMIENTO.....	18
10.1 Evolución del impacto de la capacitación	18
11. CRONOGRAMA E CAPACITACIONES DEL PERSONAL 2023.....	19

Código: SGC-P-GE-007	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 3		

1. INTRODUCCION

La Empresa Social del Estado Hospital San Rafael, ha implementado el Plan Institucional de Capacitaciones – PIC para la vigencia 2023; soportado en las necesidades existentes en temas específicos de los diferentes procesos; presentadas por cada uno de los líderes de la ESE HSR.

Se determina la necesidad de realizar capacitaciones y entrenamientos en el puesto de trabajo, bajo la modalidad de inducción y reinducción; esto con el fin de desarrollar competencias laborales que se requieren en el cumplimiento de los objetivos de la ESE.

El plan institucional de capacitación, busca ser un instrumento que oriente a la alta Gerencia, en los temas primordiales para abordar durante esta vigencia; y en los funcionarios una herramienta para aumentar los conocimientos, habilidades y destrezas; trasladados en atención oportuna y de calidad a los usuarios.

Código: SGC-P-GE-007	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 3		

2. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia. Artículo 53. Principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores, garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento.

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.

Artículo 4 - " *Definición de capacitación:* 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 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.

Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”

Decreto No. 4665 de noviembre 29 /2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.

Ley 909 de septiembre 23/2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15 - "Las Unidades de Personal de las entidades. ...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación."

Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

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 Estímulos Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación

Código: SGC-P-GE-007	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 3		

Artículo 65: "Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán adelantarse por las unidades de personal o por quien haga sus veces. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación."

Artículo 66: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia." ...

Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004."

Ley 1064 de Julio 26/2006 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.

Artículo 1. "Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. - Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación - PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

Decreto 1083 del mayo 26 de 2015 DAFF. Por la cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos, incluye las orientaciones de capacitación por competencias y la gestión de la capacitación bajo el enfoque de aprendizaje en Equipo.

Código: SGC-P-GE-007	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 3		

3. OBJETIVO GENERAL

Establecer un plan de capacitación orientando a fortalecer las competencias laborales, según los requerimientos de formación y las necesidades evidenciadas por los líderes de procesos; reafirmando a la vez conductas éticas que promuevan el desarrollo de la cultura del servicio en los servidores de la ESE HSR, y la confianza ciudadana.

3.1 Objetivos Específicos

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.
- Promover el desarrollo integral de los funcionarios 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 y los procesos y procedimientos de la entidad.
- 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.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales) en cada uno de los servidores.
- Propender por el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, de colaboradores de la institución, con el fin de propiciar su eficacia personal, de grupo y organizacional, al igual que el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Código: SGC-P-GE-007	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 3		

4. DEFINICIONES

4.1 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).

4.2 Capacitación

Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998 - Art. 4).

4.3 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.

4.4 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 2888/2007).

4.5 Educación Informal

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

Código: SGC-P-GE-007	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 3		

4.6 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 Ar.4 - Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

5 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION

La capacitación deberá 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 las ciencias sociales y administrativas.

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 de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Código: SGC-P-GE-007	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 3		

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.

6 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS

6.1 Conceptuales:

La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos 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 debe poseer y demostrar el empleado público.

Enfoque de la formación basada en competencias: “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

6.2 Pedagógicos: El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

7 EJES TEMÁTICOS

Según la Circular Externa 100-023 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública 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 Nacional de Formación Capacitación 2020-2030, 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,

Código: SGC-P-GE-007	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 3		

eficiente y abierto , que responde a las necesidades, derechos y expectativas de la ciudadanía.

7.1 Gestión del Conocimiento

Responde a la necesidad de instalar (en los servidores) capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder los retos y las necesidades de las entidades públicas.

Es por esto que, a través del Plan Institucional de Capacitación se busca la integración de programas que permitirán a los servidores de ESE HOSPITAL SAN RAFAEL recibir el conocimiento y ser agentes multiplicadores a su equipo de trabajo, propiciando así una cultura de conocimiento que impacte a los procesos de la entidad.

7.2 Creación del Valor Público

El concepto 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 mayor satisfacción a la sociedad.

Desde la ESE HOSPITAL SAN RAFAEL se busca a partir de las acciones de formación potencializar las competencias, habilidades y destrezas de nuestros servidores, buscando optimizar la calidad de servicio y satisfaciendo las demandas del entorno social.

Código: SGC-P-GE-007	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 3		

incluirse de forma transversal a todo el proceso de inducción y planeación del desarrollo de las capacidades funcionales del directivo.

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR EJES TEMÁTICOS		
EJES TEMATICOS		CAPACITACIONES
EJES	OBJETIVO	
1. GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	Busca entender 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.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Procesamiento de datos e información ✓ Cultura orientada al conocimiento y la innovación ✓ Técnicas y/o métodos de redacción ✓ Discapacidad e inclusión social ✓ Formulación de proyectos ✓ Difundir información para capacitación en temáticas de: Contratación Pública ✓ Gestión de las tecnologías de la información ✓ Gestión Financiera ✓ Gestión documental ✓ Gestión administrativa y del Talento Humano ✓ Relevancia internacional ✓ Capacitación en temáticas de: Planificación, desarrollo territorial y nacional
2. CREACION DEL VALOR PUBLICO	Se orienta a la capacidad que tienen los servidores públicos, para que a partir de la toma de decisiones y la implementación de las políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-Ciudadano.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inducción – Reinducción ✓ Capacitación en evaluaciones del desempeño, concertación de compromisos y seguimiento ✓ Desarrollo de procesos, herramientas, estrategias de control cada línea de defensa del MECI ✓ Cultura organizacional ✓ Capacitación en política en Seguridad y Salud en el Trabajo ✓ Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad ✓ Gestión del Cambio ✓ Cultura del Servicio – atención al usuario interno y externo ✓ Trabajo en equipo ✓ Desarrollo de capacidades para el liderazgo
	Proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación en temáticas de: Big Data ✓ Apropiación y uso de las herramientas tecnológicas ✓ Seguridad digital ✓ Automatización de procesos

Código: SGC-P-GE-007	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 3		

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR EJES TEMÁTICOS		
EJES TEMATICOS		CAPACITACIONES
EJES	OBJETIVO	
3. TRANSFORMACION DIGITAL	general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y la implementación dinámica de las tecnologías.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación en Instrumentos de georeferenciación ✓ Ética en el contexto digital y manejo de datos
4. PROBIIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO	Hace referencia al desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público formando hábitos que hagan propios los comportamientos necesarios para la construcción de su identidad y una cultura organizacional, en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manual de Buen Gobierno Corporativo ✓ Gobierno en Línea ✓ Participación ciudadana ✓ Servicio al ciudadano ✓ Derecho de acceso a la Información ✓ Derechos humanos ✓ Pensamiento crítico y análisis ✓ Empatía y solidaridad ✓ Sostenibilidad ambiental ✓ Agencia Individual y de Coalición (Actuar por un bien social / Poder junto con otros)
5. PROGRAMA DE ALTA GERENCIA	Busca formar a las personas que inician con responsabilidades directivas y su continuidad mediante procesos de inducción, el servidor público directivo se integre a la cultura organizacional y al modelo de gestión.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Habilidades gerenciales ✓ Políticas públicas ✓ Gestión eficiente a los recursos ✓ Integridad del servidor publico ✓ Fundamentos jurídicos ✓ Toma de decisiones

Fuente: Resolución 0100 No.0300-0122 – 2021

Código: SGC-P-GE-007	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 3		

8. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – 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 en una entidad pública.

8.1 Diagnóstico de Necesidades

El diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó con la reunión de líderes o facilitadores asignados en los diferentes procesos, donde se identificaron temas transversales enfocados a construir el Saber, Saber Hacer, y el Ser en los funcionarios, frente a esto la construcción de los PAE y las solicitudes de Capacitación individual tienen en cuenta tanto las necesidades institucionales como el cumplimiento de los objetivos corporativos y los indicadores de área

Para su formulación se desarrollan las siguientes fases:

➤ **Sensibilización**

- Familiarizar a los empleados y directivos con la nueva cultura de la capacitación
- Identificar Facilitadores Internos
- Explicar cómo conformar equipos de aprendizaje

➤ **Formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE**

- Identificar las necesidades Institucionales
- Identificar el problema para establecer el proyecto
- Plantear los objetivos de aprendizaje
- Proponer estrategias de aprendizaje y cronograma

➤ **Consolidación del diagnóstico de Necesidades**

- Problemáticas y necesidades de equipos, áreas y organización
- Temas, métodos de capacitación y fechas de los planes de aprendizaje
- Prioridades Institucionales

Código: SGC-P-GE-007	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 3		

➤ **Programación del Plan Institucional**

- Proyectos de Aprendizaje en equipo aprobados
- Prioridades Institucionales
- Estrategias de Aprendizaje viables
- Mecanismos de evaluación y seguimiento

➤ **Ejecución del PIC**

- Divulgación del PCI y coordinación con áreas y proveedores

➤ **Control y evaluación de acciones**

8.2 Estructura del Plan Institucional de Capacitación

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo. La estructura del PIC comprende los siguientes subprogramas:

8.2.1 Inducción

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario 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 crearsentido de pertenencia hacia la entidad.

Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario, a través de la implementación de diferentes mecanismos de formación en los siguientes temas:

- Planeación Estratégica (Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos)
- Estructura Orgánica
- Productos y Servicios
- Gestión Documental
- Sistema de Gestión de Calidad
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Seguridad de la Información
- Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo - SARLAFT

Código: SGC-P-GE-007	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 3		

- Riesgo Operativo
- Programas de Bienestar Social y Capacitación
- Régimen Salarial y Prestacional

8.2.2 Reinducción

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.

Este programa comprende temas como:

- Estructura del Estado
- Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo - SARLAFT
- Sistema de Administración de Riesgo Operativo - SARO
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Sistema de Gestión de Calidad
- Productos y Servicios

8.2.3 Necesidades – Proyecto de Aprendizaje en Equipo PAE

ARTICULACION DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	
ESTRATEGICOS	PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS
	GESTION Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO
	PLANEACION ESTRATEGICA E INNOVACION
	RIESGOS: OPERATIVOS, FINANCIEROS Y DE CORRUPCION
	INDICADORES
	PLANEACION Y GERENCIA DE PROYECTOS DE INVERSION
	GESTION Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO
MISIONALES	GESTION DE PRODUCTOS Y SERVICIOS
APOYO	SEGURIDAD DE LA INFORMACION
	CAPACITACION EN TECNOLOGIAS DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN
	ESTADISTICA Y ANALISIS DE DATOS
SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACION	ADMINISTRACION DE RIESGO
	AUDITORIAS DE CALIDAD
	PLANEACION ESTRATEGICA EN AUDITORIAS Y EVALUACION
	EVALUACION DE DESEMPEÑO

Código: SGC-P-GE-007	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 3		

TRANSVERSAL	CULTURA DEL SERVICIO
	PROTOCOLO DE ATENCION AL CIUDADANO
	TRABAJO EN EQUIPO
	LIDERAZGO

Las siguientes líneas programáticas son el resultado de las directrices brindadas por el DAFP, FURAG y Plan Anticorrupción:

LINEAMIENTOS FURAG/PLAN ANTICORRUPCION
POLITICA Y SISTEMA DE ADMINISTRACION DEL RIESGO DE CORRUPCION
RENDICION DE CUENTAS PARTICIPACION CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL
SERVICIO AL CIUDADANO
SECOP II
GOBIERNO EN LINEA
TECNOLOGIA DE LA INFORMACION
SEGURIDAD DE LA INFORMACION
CONSERVACION DOCUMENTAL - SOPORTES FISICOS
ETICA Y TRANSPARENCIA EN LA GESTION PUBLICA
SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL
INNOVACION
DERECHO AL ACCESO DE LA INFORMACION
CALIDAD DEL SERVICIO
ORIENTACION DE RESULTADOS

9. EJECUCIÓN

Para la ejecución de los proyectos y formaciones solicitadas, el Grupo de Talento Humano trabajará directamente con el funcionario de enlace asignado por el área, frente al cronograma y temas a desarrollar presentados en las solicitudes y proyectos, así como se definirá periodicidad de revisión para el respectivo seguimiento.

Dependiendo de la temática de la capacitación, se podrán ejecutar de tres maneras:

1. Capacitación Interna
2. Capacitación externa, la cual se estructura de acuerdo a las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo a los lineamientos del manual de contratación de la entidad

Código: SGC-P-GE-007	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 3		

- Inscripción a oferta pública, cuando la entidad esté interesada en inscribir a sus funcionarios a capacitaciones ofertadas por las diferentes entidades educativas adhiriéndose a sus contenidos temáticos.

10. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Esta fase se validará, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios; 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 año inmediatamente siguiente.

Los indicadores propuestos son:

10.1 Evaluación del Impacto de la Capacitación

Nos permite medir la efectividad de las acciones formativas impartidas a los funcionarios frente a su desempeño en el ejercicio del cargo y su contribución al cumplimiento de los objetivos del área.

Cobertura=Total Funcionarios Asistentes *
100
Total, funcionarios

META 2023

Alcanzar una cobertura de capacitación del 85% de los funcionarios de la ESE Hospital San Rafael.

Código: SGC-P-GE-007	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 3		

11. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES PERSONAL 2023

11.1 Cronograma Subgerencia Administrativa y Financiera

La programación de este plan de capacitaciones y los temas quedan sujetos acambios, de acuerdo a la normatividad y disposiciones del Gobierno Nacional.

No.	TEMA DE CAPACITACIÓN	PERSONAL A CAPACITAR	CAPACITADOR	FECHA	ÁREA RESPONSABLE
1	Atención A Personas Víctimas De Ataques Con Agentes Químicos	Auxiliar De Enfermería/Conductores /Profesional Universitario enfermer@/Profesional Universitario Medico	Externo	Primer Trimestre	Subgerente Administrativa
2	Formación En La Gestión Del Duelo	Auxiliar De Enfermería/Conductores /Enfermeros/Médicos	Externo	Primer Trimestre	Subgerente Administrativa
3	Soporte Vital Básico	Auxiliar De Enfermería	Externo	Primer Trimestre	Subgerente Administrativa
4	Soporte Vital Avanzado	Profesional Universitario enfermer@/Profesional Universitario Medico	Externo	Primer Trimestre	Subgerente Administrativa
5	Atención Integral A Víctimas De Violencia Sexual	Auxiliar De Enfermería/Conductores /Profesional Universitario enfermer@/Profesional Universitario Medico /Profesional Universitario Trabajo Social/Profesional Universitario En Psicología/Personal Administrativo Facturador	Externo	Primer Trimestre	Subgerente Administrativa
6	Atención Pre Hospitalaria	Conductores	Externo	Primer Trimestre	Subgerente Administrativa
7	Primeros Auxilios Básicos	Conductores	Externo	Primer Trimestre	Subgerente Administrativa
8	Manejo De Extintores	Personal Administrativo, Asistencial De Diferentes Áreas De La Institución	Externa	Tercer Trimestre	Coordinación Administrativa
9	Actualización De Software HASS SQL-CADUCEOS - AQUA	Área Sistemas/Almacén/Contabilidad/Facturación-Asistencial	Externo	Segundo Y Tercer Trimestre	Sistemas

Código: SGC-P-GE-007	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 3		

10	Empoderamiento Del Proceso De Facturación	Coordinación Financiera/Técnico Facturación/Facturadores	Externo Auditor de Cuentas Medicas	Segundo Trimestre	Facturación
11	Normatividad Cartera	Coordinación Financiera/Técnico Facturación/Facturadores	Externo Auditor de Cuentas Medicas	Segundo Trimestre	Audidores Médicos
12	Actualización De SIGEPII	Personal Administrativo Y Asistencial De Diferentes Áreas De La Institución	Interno	Primer Segundo Trimestre	Coordinación Administrativa
13	Capacitación De Hojas De Vida	Personal Supernumerarios	Interno	Primer Trimestre	Coordinación Administrativa
14	Resolución 3280 Por Medio De La Cual Se Adoptan Los Lineamientos Técnicos Y Operativos De La Ruta	Auxiliar Administrativo - Cajeros	Auditor De Cuentas Medicas	Segundo Y Tercer Trimestre	Facturación
15	Medicamentos De Control Especial	Profesional Universitario Médicos Y profesional Universitario enfermer@	Regente Farmacia	Segundo Trimestre	Farmacia
16	Farmacovigilancia	Personal Asistencial	Apoyo A La secretaria De Salud Departamental Y Regente De Farmacia	Segundo Trimestre	Farmacia
17	Tecnovigilancia	Personal Asistencial	Apoyo A La secretaria De Salud Departamental Y Regente De Farmacia	Segundo Trimestre	Farmacia
18	Taller Control Del Estrés Y Manejo De Emociones	Todo El Personal De La Ese	Interna	Primer Trimestre	SST
19	Taller En Nutrición Y Estilos De Vida Saludables	Todo El Personal De La Ese	Interna	Primer Trimestre	SST
20	Acoso Laboral	Todo El Personal De La Ese	Interna	Primer Trimestre	SST

Código: SGC-P-GE-007	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 3		

21	Funciones Y Responsabilidades Del CCL	CCL	Profesional SST	Segundo Trimestre	SST
22	Funciones Y Responsabilidades Del COPASST	COPASST	Profesional SST	Segundo Trimestre	SST
23	Taller Organización Del Trabajo Con Enfoque En Manejo Del Tiempo	Todo El Personal De La E.S.E.	Psicólogo	Tercer Trimestre	SST
24	Investigación De Accidentes De Trabajo	COPASST	Profesional SST	Tercer Trimestre	SST
25	Legislación Ambiental Y Sanitaria Vigente	Todo El Personal De La E.S.E.	Grupo De Gestión De Residuos De La E.S.E	Primer Trimestre	Ing. Ambiental
26	Riesgos Ambientales Y Sanitarios Por El Inadecuado Manejo De Los Residuos Generados En Atención En Salud Y Otras Actividades	Todo El Personal De La E.S.E.	Grupo De Gestión De Residuos De La E.S.E	Segundo Trimestre	Ing. Ambiental
27	Contenido Del Plan De Gestión Integral De Residuos Generados En La Atención En Salud Y Otras Actividades PGIRASA	Todo El Personal De La E.S.E.	Grupo De Gestión De Residuos De La E.S.E	Segundo Trimestre	Ing. Ambiental
28	Organigrama Y Responsabilidades Asignadas	Todo El Personal De La E.S.E.	Grupo De Gestión De Residuos De La E.S.E	Segundo Trimestre	Ing. Ambiental
29	Manejo Integral De Residuos Hospitalarios	Todo El Personal De La E.S.E.	Contratista Saida	Tercer Trimestre	Ing. Ambiental
30	Manual De Limpieza Y Desinfección	Personal Expuesto A Riesgo Biológico Y/O Químico	Grupo De Gestión De Residuos De La E.S.E	Tercer Trimestre	Ing. Ambiental
31	Lineamientos Manejo De La Desnutrición - Resolución 2350 De 2020	Médicos, Auxiliares De Enfermería Y Enfermeros	Nutricionista		Coordinación Resolutiva Y Salud Publica

Código: SGC-P-GE-007	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 3		

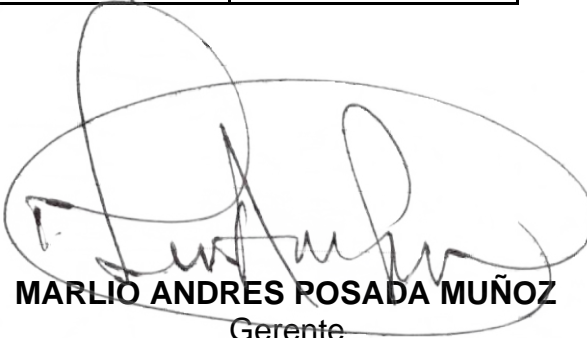
32	Interrupción Voluntaria Del Embarazo	Médicos, Auxiliares De Enfermería Y Enfermeros	Médico	Primer Trimestre	Coordinación Resolutiva Y Salud Publica
33	Lineamientos Programa Tb - Resolución 227	Médicos, Auxiliares De Enfermería Y Enfermeros	Profesional Universitario Enfermero	Primer Trimestre	Coordinación Resolutiva Y Salud Publica
34	Estrategia Emtni Plus	Profesional Universitarios Médicos	Todo El Personal	Segundo Trimestre	Coordinación Resolutiva Y Salud Publica
35	Socialización De Las Coberturas 2020 - 2023	Profesional Universitario Enfermero	Auxiliar Enfermería-Vacunación	Primer Trimestre	Área Vacunación
36	Cambios En El Esquema De Vacunación En Las Dosis Del Primer Refuerzo (18 Meses) Y Segundo Refuerzo (5 Años)	Profesional Universitario Enfermero	Auxiliar Enfermería-Vacunación	Primer Trimestre	Área Vacunación
37	Cambios En El Esquema De Vacunación En Las Dosis Del Segundo Refuerzo (5 Años)	Profesional Universitario Enfermero	Auxiliar Enfermería-Vacunación	Segundo Trimestre	Área Vacunación
38	Importancia De La Fase Preanalítica En El Laboratorio Clínico.	Auxiliar De Enfermería	Interno	Primer Trimestre	Laboratorio Clínico
39	Toma De Muestra Para Viruela Sísmica. Monkeypos	Auxiliar De Enfermería	Interno	Segundo Trimestre	Laboratorio Clínico
40	Guía Para El Diagnostico De Leishmaniasis.	Auxiliar De Enfermería	Interno	Segundo Trimestre	Laboratorio Clínico
41	Capacitación En Hemoclasificaciones	Auxiliar De Enfermería	Interno	Segundo Trimestre	Laboratorio Clínico
42	Coloraciones	Auxiliar De Enfermería	Interno	Tercer Trimestre	Laboratorio Clínico
43	Guía Para El Diagnostico Y El Tratamiento E La Enfermedad De Chagas	Auxiliar De Enfermería	Interno	Tercer Trimestre	Lab oratorio Clín ico

Código: SGC-P-GE-007	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 3		

44	Transporte De Muestra En Triple Embalaje.	Profesional Universitario Enfermer@s Y Auxiliares De Enfermería, profesional Universitario Médicos, Personal Administrativo	Interno	Cuarto Trimestre	Laboratorio Clínico
45	Toma De Muestras	Auxiliares De Enfermería	Interno	Primero Segundo Tercer Y Cuarto Trimestre	Laboratorio Clínico

CAPACITACIÓN DE GESTIÓN

TEMA	EMPRESA
Cómo Atender Una Emergencia	ARL
Riesgo Químico, SGA	ARL
Técnicas De Evacuación, Prevención De Incendios, Manejo De Extintores Y Primero Auxilios	ARL
Brigadista Por Un Dia	ARL
Riesgo Biológico	ARL
Factores De Riesgo Presentes En El Lugar De Trabajo Y Cómo Prevenirlos	ARL
Accidentes De Trabajo Y Enfermedades Laborales	ARL
Salud Visual En El Trabajo	ARL
Prevención De Trastornos Osteomusculares	ARL
Riesgo Psicosocial	ARL


MARLIÓ ANDRÉS POSADA MUÑOZ
 Gerente