
	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E.	CÓDIGO: A-GTH-PL-004
		VERSIÓN: 02
	CAPACITACION	FECHA: 30/01/2024
	PLAN	PÁGINA 1 de 9

PLAN DE CAPACITACIÓN

No. VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
01	Elaboración y emisión de Plan	06/04/2022
02	Actualización del Plan	30/01/2024

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
FECHA	30/01/2024	30/01/2024	30/01/2024
	FIRMADO EN ORIGINAL	FIRMADO EN ORIGINAL	FIRMADO EN ORIGINAL
NOMBRE	ARMANDO OCHOA CAMARGHO	IRIS ADRIANA MOJICA CARVAJAL	DIEGO FERNANDO FUQUEN F.
CARGO	Líder Gestión Talento Humano	Asesor Interno de Calidad y Programas Especiales	Subgerente Administrativo y Financiero

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E.	CÓDIGO: A-GTH-PL-004
		VERSIÓN: 0
	CAPACITACIÓN	FECHA:
	PLAN	PÁGINA 2 de 9

1. INTRODUCCION

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer de seguimiento de un Plan institucional de capacitación, por lo cual el Hospital Regional de Sogamoso E.S.E, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores (as) del Hospital por medio de las capacitaciones, programas que contiene el PIC; priorizando las necesidades más indispensables para la institución.

Por lo anterior, es preciso mencionar que la construcción el Plan Institucional de Capacitación del Hospital Regional de Sogamoso, se desarrolló de conformidad con los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y capacitación de empleados públicos, de igual forma, se implementó la guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, continuando con el aprendizaje basado en problemas por medio de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo. Toda la consolidación del Plan se encuentra encaminada a cumplir con las metas y objetivos institucionales.

Con el fin de la priorización de las necesidades de capacitación cada año, se desarrollará un proceso de diagnóstico de necesidades de aprendizaje analizando los siguientes insumos:

- a). Encuesta de necesidades, para obtener la información de las necesidades de capacitación de los servidores
- b). Matriz de consolidación de necesidades, por medio del líder del área juntamente con su equipo de trabajo
- c). Informes de los resultados del Plan Institucional de Capacitación del año inmediatamente anterior.


2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores públicos en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación, promoviendo el desarrollo integral de los servidores.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer las orientaciones, conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del Ser, Saber y Saber Hacer.

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E.	CÓDIGO: A-GTH-PL-004
		VERSIÓN: 0
	CAPACITACIÓN	FECHA:
	PLAN	PÁGINA 3 de 9

- Efectuar un Plan de Capacitación con un marco conceptual, estratégico, articulado a la detección de necesidades.
- Contribuir al mejoramiento institucional por medio de las competencias individuales en cada uno de los servidores.
- Integrar a los servidores que se vinculen al Hospital a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de Inducción Institucional.
- Reorientar a los servidores en los cambios producidos en el Hospital, en el proceso en donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta por medio del Programa de Reinducción.
- Contribuir al mejoramiento en el desempeño de los servidores públicos del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E a través de las capacitaciones realizadas.

3. ALCANCE


El plan de capacitación inicia con la identificación de las necesidades de cada proceso luego se priorizan las capacitaciones transversales, se continúa con la revisión y aprobación por parte de Gerencia y finaliza con la ejecución de las capacitaciones en la fecha establecidas en el respectivo plan.

4. MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de 1998, Artículo 4, Presidencia de la República, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y sistema de estímulos para los empleados del Estado

Ley 909 de 2004, Artículo 15 y 36, Congreso de la República, Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.9.1, 2.2.4.6 y 2.2.4.7, Presidencia de la República, Por medio del cual se expiden el Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública.

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E.	CÓDIGO: A-GTH-PL-004
		VERSIÓN: 0
	CAPACITACIÓN	FECHA:
	PLAN	PÁGINA 4 de 9


5. DESARROLLO DEL PLAN O PROGRAMA

El Plan Institucional de Capacitación se desarrolla en los siguientes subprogramas.


5.1. INDUCCIÓN

El programa de inducción del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E, 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 crear sentido de pertenencia hacia el Hospital Regional de Sogamoso E.S.E. En la actualidad la inducción se realiza de manera Presencial y/o virtual.

ACTIVIDAD PARA DESARROLLAR	CARGO PERSONA RESPONSABLE DEL TEMA
Informar la finalidad del proceso de inducción	Líder Proceso Talento Humano
Describe las prestaciones sociales y los servicios a que tiene derecho el nuevo trabajador	
Informa horarios de trabajo	
Describe funciones del cargo al nuevo trabajador	
Video de evacuación	
Generalidades HRS	Subgerente Administrativo y financiero
Plataforma estratégica	
Código de ética/ integridad y buen gobierno	Control interno
Control Interno y autocontrol	
Servicio de información y atención al usuario	Líder SIAU
Derechos y deberes de los usuarios y las gestantes	

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E.	CÓDIGO: A-GTH-PL-004
		VERSIÓN: 0
	CAPACITACIÓN	FECHA:
	PLAN	PÁGINA 5 de 9

<p>Programas Especiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - (Instituciones Amiga de la Mujer y la Infancia Integral (IAMII). - AIEPI (Atención Integral de Enfermedades Prevalente de la Infancia) - Salud Sexual y Reproductiva - Maternidad Segura 	Asesor Programas Especiales
Infecciones	Líder vigilancia Epidemiológica
Notificación	
Vigilancia Epidemiológica	
Política de comunicación	Líder Comunicaciones
Portafolio de servicios	
Invitación del servicio	
Aspectos básicos en Seguridad y Salud en el Trabajo	Líder SGSST
Presentación y análisis de la Políticas SGSST	
Deberes y derechos en riesgos profesionales	
Factores de riesgos asociado con actividad de trabajo medida de prevención y control	
Sistema de gestión ambiental	
PGIRASA	Líder de Gestión Ambiental
Hospital sostenible	
Seguridad del paciente – Humanización	
Incidente y evento adverso	Asesor de Calidad

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E.	CÓDIGO: A-GTH-PL-004
		VERSIÓN: 0
	CAPACITACIÓN	FECHA:
	PLAN	PÁGINA 6 de 9

Habilitación / Acreditación	
Enfermería	
Generalidades de comportamiento en áreas hospitalarias	Líder Enfermería
Servicios Hospitalización, Cirugía, Urgencias y Partos	Líder Hospitalización
Docencia y servicio	
Política de Investigación	Docencia y servicio


Los servidores que realizarán el acompañamiento en cada una de las áreas se responsabilizarán por la inducción en el puesto de trabajo a través de las siguientes labores:

- a). Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar
- b). Orientar al servidor en temas afines con el Hospital
- c). Instruir sobre el Sistema de Gestión de Calidad, objetivos, visión, valores, principios, objetivos, entre otros
- d). Dar a conocer la planeación de actividades anual del área
- e). Indicar el proceso al cual pertenece el área en el sistema de gestión del Hospital Regional de Sogamoso (Calidad, mapa de proceso, mapa de riesgos)
- f). Enseñar el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado.

5.2. REINDUCCIÓN

El programa de reinducción del Hospital Regional de Sogamoso está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los Cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al Hospital.

El programa de reinducción se realiza a todos los empleados por lo menos cada dos años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad.

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E.	CÓDIGO: A-GTH-PL-004
		VERSIÓN: 0
	CAPACITACIÓN	FECHA:
	PLAN	PÁGINA 7 de 9

5.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

El Plan Institucional de Capacitación – PIC se formula con base en la normatividad vigente y los lineamientos establecidos por la Dirección del, Empleo Público.


Para su formulación se deben desarrollar las siguientes fases:

- a). Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de detección de necesidades de capacitación impartida por la Oficina de Talento Humano
- b). Análisis de la matriz de detección de necesidades de capacitación correspondiente al año de vigencia y remitirla a cada líder de proceso
- c). Formulación y acompañamiento de los proyectos de aprendizaje por equipos (PAE) del año inmediatamente anterior.
- d). Consolidar la información de los proyectos de Aprendizaje en equipo formulados, para estructurar el Plan de Capacitación.
- d). Consolidación de resultados de la encuesta de necesidades de capacitación y la matriz de detección de necesidades de capacitación remitida a cada líder de proceso.
- e). Priorización de las necesidades de capacitación de acuerdo a la planeación y lineamientos impartidos para el año vigente. Importante anotar que la priorización se realizó con las necesidades de capacitación primarias y que tengan mayor cobertura, es decir preferiblemente transversales.
- f). Ejecutar el PIC
- g). Evaluar y realizar seguimiento del PIC

5.4. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E. se desarrollarán capacitaciones con la Red Institucional conformada por otras entidades, en el marco de sus programas como:

- a). Escuela Superior de Administración Pública ESAP
- b). Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E.	CÓDIGO: A-GTH-PL-004
		VERSIÓN: 0
	CAPACITACIÓN	FECHA:
	PLAN	PÁGINA 8 de 9

5.5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación del Hospital Regional Sogamoso E.S.E se desarrolla teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- a). Formulación de los Proyectos de Aprendizajes en Equipo
- b). Consolidación y análisis de la Matriz de detención remita a los líderes de área.

Analizada la información se determinaron los temas transversales a la Entidad y la cobertura de la capacitación en los diferentes niveles.

5.6. CONSOLIDADO DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL

Esta etapa se realiza con la consolidación de la formulación de los proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE por cada dependencia siguiendo las pautas y parámetros establecidos por el Decreto 1083 de 2005 artículos 2.2.4.7, así como la Guía para la Formulación del PIC.

5.7. EJECUCIÓN

Esta fase se efectuará con el desarrollo de acciones y programas en los proyectos de aprendizaje en equipo.


5.8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el Plan Institucional de Capacitación por medio de las evidencias de los proyectos de Aprendizaje en equipo, las capacitaciones realizadas y formatos establecidos por el Sistema de Gestión de la Calidad.

5.8.1 Indicadores para evaluar la Gestión del PIC

Los indicadores desarrollados para la medición del Plan Institucional de Capacitación son los siguientes:

- a). Participación de los servidores de cada área en la formulación de los proyectos de aprendizaje.
- b). Implementación del PIC
- c). Contribución a la mejora del desempeño laboral

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E.	CÓDIGO: A-GTH-PL-004
		VERSIÓN: 0
	CAPACITACIÓN	FECHA:
	PLAN	PÁGINA 9 de 9

5.8.2- Evaluación del Impacto de la capacitación

Por medio del Sistema de Gestión de Calidad se establece la evaluación del impacto de la capacitación el cual permite medir los resultados frente a las competencias del saber, saber hacer y el ser como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación:

Nota: se Anexa programa de capacitación (El cual se actualiza cada año)

INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Indicador	Que evaluar	Formula del Indicador
Eficacia	Mide el grado de participación de los servidores de cada área en la formulación de los proyectos de aprendizaje	No. de funcionarios del área que integran equipos/No. de funcionarios del área * 100
Eficacia	Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	(Recursos ejecutados / recursos programados) *100
Eficacia	Implementación del PIC	(Número de actividades ejecutada de capacitación /número de actividades programadas) *100
Efectividad	Contribución a la mejora del desempeño laboral	Contribución a la mejora del desempeño laboral (número de respuestas de contribución a mejorar el desempeño en el saber, saber hacer/número de encuestados

