

E.S.E. HOSPITAL SAN JOSÉ



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Restrepo Valle, Enero de 2024

"Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!"

contactenos@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (2) 2522722 - 2522773

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co

TABLA DE CONTENIDO

	Página.
INTRODUCCION	4
1. ALCANCE.....	5
2. DEFINICIONES.....	6
3. OBJETIVOS.....	8
3.1 OBJETIVO GENERAL	8
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
4. RECURSOS.....	9
4.1 RECURSO HUMANO:	9
4.2 RECURSO FÍSICO:	9
5. RESPONSABLES.....	10
6. ACTIVIDADES.....	12
7. NECESIDADES QUE SE ATENDERÁN.....	13
8. POLÍTICAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	14
8.1 POLÍTICA NACIONAL	14
8.2 RETO DE LA POLÍTICA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN (DECRETO 4665/07)	14
8.3 LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA	15
8.4 POLÍTICA INSTITUCIONAL.....	15
9. MARCO CONCEPTUAL	17
9.1 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	17
10. FASES.....	19
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	23
12. REQUERIMIENTOS NORMATIVOS (NORMATIVIDAD EXTERNA)	24
13. CRONOGRAMA	25

INTRODUCCION

El desempeño eficaz, eficiente, y efectivo de las entidades, depende fundamentalmente de aquellos recursos que les permitan cumplir sus objetivos y metas, ya sean humanos, financieros y/o físicos.

La capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico, aplicado de manera organizada y sistémica; mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el cargo o el ambiente laboral.

Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica, por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su cargo en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa y, por otro, un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la empresa para su normal desarrollo.

En tal sentido, la capacitación se constituye en un factor importante para que el colaborador brinde el mejor aporte en el cargo asignado; ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades; así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del colaborador.

Toda institución tiene la responsabilidad de velar por sus recursos, y en tal sentido, el humano representa un papel muy importante; pues son precisamente los empleados, los encargados de vigilar que los demás recursos sean utilizados adecuadamente, y por ende son los que generan el resultado de las operaciones.

En ese contexto, la E.S.E. Hospital San José, cuenta con unos objetivos institucionales que debe alcanzar por medio de planes, programas y proyectos y el logro de tales objetivos se puede ver afectado por deficiencias en las competencias, tales como la educación, formación, habilidades y conocimientos del personal administrativo, lo cual podría traducir en un personal desmotivado, impidiendo el desempeño óptimo; por tal razón, es importante que el factor humano esté preparado para tal fin.

Así las cosas, con el presente documento se establecen el Plan de Capacitación de la E.S.E. Hospital San José para la vigencia 2024.

"Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!"

contactenos@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (2) 2522722 - 2522773

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co



MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	CODIGO:20011-08.5
	Versión: 04
	Página 2 de 26

1. ALCANCE

De acuerdo con la estructura organizacional, el Plan de Capacitación está proyectado con el objeto de cubrir las necesidades de las áreas misionales y de apoyo de la Entidad.

Aplica para todas las áreas y dependencias de la E.S.E. Hospital San José.

2. DEFINICIONES

Aptitud: Capacidad para operar competentemente en una determinada actividad.

Capacitación: Conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los empleados.

Compromiso: Nivel en que un empleado se identifica con la organización, y desea seguir participando activamente en ella.

Desempeño Laboral: Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Eficiencia: Consiste en lograr las metas con la menor cantidad derecursos.

Eficiencia: Se refiere a lograr las metas con la menor cantidad derecursos.

Habilidad: Es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio.

Objetivo: Se denomina el fin al que se desea llegar o la meta que se pretende lograr. Es lo que impulsa al individuo a tomar decisiones o a perseguir sus aspiraciones. Es sinónimo de destino, fin, meta.

Plan de Capacitación: Son acciones que aportan competencias o capacidades que requiere el recurso humano para cumplir con los objetivos fijados.

Políticas: Criterios generales que tienen por objeto orientar la acción. Es la orientación o directriz que debe ser divulgada, entendida y acatada por todos los

“Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!”

contactenos@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (2) 2522722 - 2522773

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co



MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	CODIGO:20011-08.5
	Versión: 04
	Página 2 de 26

miembros de la organización, en ella se contemplan las normas y responsabilidades de cada área de la organización.

Productividad: Puede definirse como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. La productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento y eficiencia.

Usuario: Es aquella persona que usa algo para una función en específica.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

El objetivo general del Plan de Capacitación de la E.S.E. Hospital San José, es el de atender oportunamente las necesidades de capacitación de todos sus empleados, para que adquieran las habilidades necesarias para poder realizar de manera eficiente y eficaz las actividades que desarrollan diariamente, y de esta forma cumplir y alcanzar las metas propuestas sobre la misión y visión de cada una de las áreas y de esta manera cumplir a cabalidad con los objetivos propios de la entidad.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Centrarse en el desarrollo de habilidades y competencias laborales

Promover el mejoramiento de sistemas de comunicación internos.

Incrementar la productividad de los empleados, en beneficio del mismo y el mejoramiento de la aptitud con relación al desarrollo de sus funciones.

Promover la eficiencia de cada colaborador en todos los niveles jerárquicos.

Promover un ambiente de mayor estabilidad en el empleo.

Desarrollar condiciones de trabajo más satisfactorias.

Reducir las quejas de los colaboradores y proporcionar una moral de trabajo cada vez más elevada.

“Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!”

contactenos@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (2) 2522722 - 2522773

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co



MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	CODIGO:20011-08.5
	Versión: 04
	Página 2 de 26

Promover el mejoramiento de los resultados mediante la aplicación de sistemas, procesos y procedimientos.

Contribuir a bajar los índices de rotación del personal

Contribuir a evitar los accidentes de trabajo.

Reducir los costos operativos.

4. RECURSOS

4.1 RECURSO HUMANO:

Personal Externo (Proveedores)
Personal Interno (Empleados y Contratistas).
Usuarios Internos

El Plan de Capacitación, está diseñado para atender las necesidades de capacitación que los empleados de la entidad requieren para el desarrollo normal de sus actividades, en procura de lograr una mayor y mejor productividad, lo cual redundará en la imagen de la E.S.E. Hospital San José como una entidad comprometida y eficiente.

4.2 RECURSO FÍSICO:

Instalaciones de la E.S.E. Hospital San José
Equipos e implementos requeridos para adelantar las sesiones de capacitación internamente.
Instituciones o entidades externas

5. RESPONSABLES

La Representante Legal de la E.S.E. Hospital San José, como ordenadora y ejecutora del gasto de funcionamiento.

La Subgerencia Administrativa y Financiera como la Responsable del Talento Humano y los Recursos Físicos de la entidad:

“Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!”

contactenos@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (2) 2522722 - 2522773

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co



MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	CODIGO:20011-08.5
	Versión: 04
	Página 2 de 26

Sensibiliza e instruye sobre la política de formación y capacitación, sobre los proyectos de aprendizaje en equipo y sobre el PIC en general, incluido la Comisión de Personal.

Acompaña a cada área en la definición de los proyectos de aprendizaje.

Capacita y asesora a los equipos de aprendizaje que se conforman en cada una de las etapas.

Programa reuniones con la Comisión de Personal, para definir los proyectos que se plasman en el PIC.

Elaborar cronograma para desarrollo del PIC.

Hace seguimiento y evaluación a los proyectos de aprendizaje y al PIC.

Directores, Coordinadores y jefes inmediatos:

Promueven en sus áreas de trabajo la formulación de proyectos de aprendizaje

Orientan la formulación de los proyectos de aprendizaje.

Priorizan problemas o retos institucionales del área

Proporcionan información sobre los proyectos y objetivos estratégicos del área y de la entidad.

Participan en la reflexiones de los equipos para establecer la situación problema.

Garantizan el cumplimiento del plan de aprendizaje de los empleados, así como los espacios para reuniones y horarios de aprendizaje.

Evalúan la aplicación del aprendizaje en el puesto de trabajo.

Servidores públicos:

Conforman equipos de aprendizaje.

Participan en la formulación e implementación de los proyectos de aprendizaje en equipo.

Realizan el seguimiento y evaluación del aprendizaje individual y de equipo.

Comisión de Personal

Participa en la formulación y seguimiento del PIC.

Apoya la divulgación de metodología del Proyecto de aprendizaje individual y de equipo.

Oficina de Control Interno

Suministra la información sobre los resultados de la evaluación de las áreas, resaltando las acciones de mejoramiento detectadas.

“Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!”

contactenos@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (2) 2522722 - 2522773

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co

Apoya la evaluación del impacto de la capacitación, registrando la situación antes y después de las problemáticas priorizadas en el PIC.

Facilitadores

Orientan el equipo de empleados en todas las fases del proyecto de aprendizaje.

Apoyan, motivan y orientan permanentemente a los miembros del equipo. Desarrollan actividades para compartir, difundir e integrar conocimientos en las diferentes áreas de la entidad.

Comunican las dificultades que se presentan para que puedan subsanar oportunamente.

6. ACTIVIDADES

- Realizar un diagnóstico establecer las necesidades de capacitación en la E.S.E. Hospital San José para cada vigencia, se tiene en cuenta:

Los aplicativos para registrar los movimientos relacionados con sus actividades administrativas, financieras y asistenciales, así como las normatividades vigentes y cambiantes que ameriten actualización o capacitación de los dueños de los procesos.

Las solicitudes elevadas por los empleados, en razón de cambios de normatividad o para cumplir con los requerimientos de las entidades gubernamentales para la elaboración y presentación de informes de acuerdo con las competencias individuales y grados de responsabilidad en los mismos.

Las necesidades evidenciadas durante la evaluación periódica aplicada a los empleados.

- Priorizar las Capacitaciones Necesarias
- Verificar el Personal
- Verificar la disponibilidad de las capacitaciones
- Recibir los requerimientos de las diferentes áreas, debidamente autorizados para asistir a las capacitaciones, reuniones, talleres, charlas o seminarios

"Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!"

contactenos@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (2) 2522722 - 2522773

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co



MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	CODIGO:20011-08.5
	Versión: 04
	Página 2 de 26

relacionadas con las invitaciones que recibe la E.S.E. Hospital San José

- Asistir a las capacitaciones autorizadas
- Programar las socializaciones, capacitaciones y reuniones de inducción o reinducción

7. NECESIDADES QUE SE ATENDERÁN

Con este plan de capacitación se busca atender las necesidades de capacitación que requiera o presente el equipo de trabajo de la E.S.E. Hospital San José con respecto a:

- Los fundamentos teóricos prácticos de su labor diaria.
- La planeación de actividades de manejo del software requerido en la entidad, para la entrega de informes internos y externos.
- La planeación de actividades de manejo del software requerido en la entidad.
- La ejecución de actividades de excelencia y con puntualidad.
- La evaluación periódica de las actividades que desarrolla diariamente.

8. POLÍTICAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

8.1 POLÍTICA NACIONAL

Las orientaciones de la política de capacitación busca dar respuesta a los propósitos de reforma de la Administración Pública establecidas en el Plan de Desarrollo del Gobierno Nacional con el fin de relacionar las orientaciones sobre la capacitación de los empleados públicos con las necesidades y condiciones de las entidades territoriales y nacionales, se adoptó una nueva manera de formular la Política Nacional basada en la consulta sobre las prioridades reales de dichos organismos, al reconocimiento particulares problemas de gestión de la capacitación, la limitación de recursos por cuenta de la restricción del gasto público, la dificultad de acceso a la información, particularmente a nivel territorial y las dificultades en el seguimiento de la política, entre otros. El interés del nuevo proceso de formulación de la política de capacitación es disminuir la brecha entre las políticas y estrategias definidas y lo

“Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!”

contactenos@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (2) 2522722 - 2522773

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co



MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	CODIGO:20011-08.5
	Versión: 04
	Página 2 de 26

que realmente sucede en las entidades públicas y en el desempeño de los empleados.

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

8.2 RETO DE LA POLÍTICA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN (DECRETO 4665/07)

Los principales reto de la Política de Formación y capacitación de los empleados públicos son:

- a.) Capacitación con enfoque en competencias:** Busca impulsar el tema de las competencias como eje de la propuesta pedagógica.
- b.) Educación Informal para el trabajo y desarrollo:** Pretende vincular a todos los empleados públicos en procesos de aprendizaje.
- c.) Prioridades Regionales y Nacionales:** Es importante atender las necesidades concretas de capacitación de las entidades públicas de las órdenes nacional y territorial.
- d.) Proyectos de aprendizaje a partir de situaciones problemáticas:** Buscar orientar la gestión de capacitación bajo el Enfoque de Aprendizaje en Equipo.

8.3 LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA

La Política Nacional de formación y Capacitación ha fijado los siguientes lineamientos de implementación en el marco de la calidad y las competencias laborales:

- Reconoce que el proceso de Modernización y Mejoramiento de la Gestión Pública tiene grados diversos de implementación a nivel territorial.
- Busca la profesionalización del empleo público articulando la gestión integral de los recursos humanos a la estrategia institucional.
- Establece que la capacitación debe desarrollar las competencias

“Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!”

contactenos@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (2) 2522722 - 2522773

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co

laborales para la implementación y mejoramiento del sistema de gestión de la calidad.

- Adoptar el enfoque de la formación basado en competencias laborales como un esquema de enseñanza y de aprendizaje en y para logra resultados laborales. Dentro de los lineamientos pedagógicos, la Política contempla:
- La Educación basada en problemas.
- La programación de la capacitación en forma de proyectos de aprendizaje.
- El establecimiento de estrategias internas y externa para potenciar el aprendizaje de los equipos.
- Las evidencias de desarrollo individual para la evaluación del aprendizaje.

8.4 POLÍTICA INSTITUCIONAL

La Política de Formación y Capacitación Institucional, considera los siguientes postulados:

- Conforme con lo establecido en la Constitución y la Ley y en respuesta a las necesidades identificadas, la entidad formula con vigencia de un año, un Plan Institucional de Formación y Capacitación en competencias laborales, con cobertura general y participación activa de la comunidad hospitalaria.
- El Plan de Capacitación se orienta al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, eficacia personal, grupal y organizacional, de manera de que se posibilite el desarrollo profesional, individual y el mejoramiento en la prestación de los servicios acorde con la misión y objetivos institucionales.
- El Plan Institucional de formación y Capacitación, se debe elaborar con participación de la Comisión de Personal, con la aprobación de la Gerencia y es objeto de control, seguimiento y evaluación para medir el impacto y los resultados obtenidos.
- Los Programas de Inducción, Reinducción y entrenamiento forman parte del Plan Institucional de Formación y Capacitación, siendo de carácter obligatorio la asistencia de los funcionarios.
- El Hospital programa y asigna los recursos económicos necesarios para la ejecución del Plan de Formación y Capacitación.

"Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!"

contactenos@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (2) 2522722 - 2522773

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co

- Para autorizar la asistencia a los eventos de formación y capacitación, la Gerencia y el área de Talento Humano debe tener en cuenta criterios de conveniencia de acuerdo a la necesidad de la entidad, presupuesto, costos y afinidad entre las funciones desempeñadas y el evento solicitado.
- En la contratación con entidades prestadoras de servicios deberán incluirse cláusulas que aseguren la permanente actualización de sus asociados en busca de eficiencia, eficacia y mejoramiento continuo.
- En la contratación de actividades de Formación y Capacitación se establecerán las condiciones que los oferentes deberán satisfacer con relación a acreditación, metodologías, contenidos, objetivos, costos, duración y criterios de evaluación.
- Los programas de entrenamiento deben permitir el conocimiento detallado del cargo por parte de quien lo va a ejercer para su buen desempeño y cumplimiento de las actividades requeridas en el mismo.

9. MARCO CONCEPTUAL

9.1 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.

De acuerdo con lo establecido en el decreto 1567/98, la capacitación deberá regirse por los siguientes principios:

- **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 propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos.
- **Participación:** todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa


"Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!"

contactenos@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (2) 2522722 - 2522773

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co

	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	CODIGO:20011-08.5
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Versión: 04
		Página 2 de 26

de los empleados.

- **Prevalencia del Interés de la organización:** Las políticas, planes y 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 en la materia.
- **Prelación de los Empleados de carrera:** En todos los 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:** Siempre se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que puedan incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la Práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en solución de problemas específicos de la entidad.

10. FASES

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 uno 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 un entidad pública.

El Objetivo del Plan Institucional de Capacitación (PIC) se basa en los proyectos de aprendizaje que respondan a necesidades concretas de capacitación para enfrentar un problema o reto estratégico institucional.

En el diseño del PIC, se siguen las etapas tradicionales: Diagnostico, Programación, Ejecución y Evaluación, su organización depende de la formulación de proyectos de aprendizaje, los cuales se deben elaborar bajo la orientación del Área de Talento Humano y con la participación de todas las dependencias del Hospital, involucrando a líderes de procesos como a grupos de empleados.

Las fases en la Formulación del PIC son:

“Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!”

contactenos@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (2) 2522722 - 2522773

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co

1. Sensibilizar a los empleados sobre la capacitación para el Desarrollo de Competencias con base en proyectos de aprendizaje: Se busca preparar y motivar a la totalidad del personal en la entidad para que conozcan las nuevas orientaciones de la Política de Capacitación por competencias, entiendan que son proyectos de aprendizaje, las situaciones problemáticas y los equipos de aprendizaje.

En esta fase deben quedar claros los procedimientos a seguir, el contenido y la forma de diligenciar las fichas de aprendizaje colectivo o individual.

En esta etapa de sensibilización se realizarán las siguientes actividades:

- a. sensibilización sobre la capacitación por competencias y los proyectos de aprendizaje en equipo. Los temas indispensables para desarrollar la sensibilización son:
 - Fundamentos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.
 - Equipos de aprendizaje y su conformación
 - Situaciones problemáticas
 - Proyectos de aprendizaje en equipo
 - Proyectos de aprendizaje individual
 - Responsable y responsabilidades
 - b. Sensibilizar a la Alta Dirección de la entidad sobre la contribución de los proyectos de aprendizaje en equipo en el desarrollo de los procesos y el logro de resultados institucionales y su compromiso con su implementación.
 - c. Diseñar las estrategias de sensibilización en coordinación con la Comisión de Personal.
 - d. Orientar la identificación de facilitadores internos por parte de los equipos de aprendizaje, según las fortalezas para atender los temas y problemas institucionales seleccionados.
 - e. Brindar las herramientas y orientaciones necesarias para que los facilitadores cumplan con su labor dentro de los equipos de aprendizaje.
2. Formular proyectos de aprendizaje: Consiste en asegurar la conformación de equipos de aprendizaje por área, proceso u otro criterio para que de manera

"Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!"

contactenos@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (2) 2522722 - 2522773

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co

organizada se trabaje en la solución de un problema o necesidad institucional a través de la formulación de proyectos de aprendizaje.

3. Consolidar la información de los proyectos de aprendizaje en equipo formulados por la entidad. En esta fase, se recoge y clasifica la información de los proyectos de aprendizaje PAE, formulados en la entidad con el fin de organizarlos, analizarlos y facilitar la fijación de prioridades de las acciones realizadas para incluirlos en la formulación del Plan Institucional de Capacitación.

Para consolidar la información de los proyectos de Aprendizaje en Equipo, se elabora un cuadro o matriz con las siguientes categorías.

- Necesidades Institucionales priorizadas
 - Dependencia, oficinas o áreas de trabajo de la entidad
 - Procesos definidos para prestar el servicio o realizar los productos institucionales
 - Nombre de proyectos de aprendizaje
 - Necesidades de capacitación identificados en cada proyecto de aprendizaje
4. Programar el PIC Institucional con base en los proyectos de aprendizaje: Significa tomar decisiones sobre los problemas de aprendizaje que sean atendidos, organizar las actividades de capacitación a desarrollar y de terminar la mejor distribución de los recursos y medios disponible.

Deben realizar las siguientes actividades

Organizar la programación del PIC, con base en las prioridades realizadas conjuntamente con la Comisión de Personal, para ello deben agruparse los proyectos de aprendizaje por área de trabajo, procesos institucionales.

Establecer el objeto General del PIC, y justificar el propósito del mismo en relación con su nivel de incidencia en el logro de los objetivos institucionales.

Establecer objetivos específicos del PIC con los cambios que se esperan en las áreas de trabajo como resultado de los proyectos de aprendizaje en equipo.

Elaborar el presupuesto del PIC y proveer todos los recursos financieros y no financieros para la realización de las actividades de capacitación previstas en los proyectos de aprendizaje priorizados.

"Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!"

contactenos@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (2) 2522722 - 2522773

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co

Aprobar los proyectos de aprendizaje e informar a las áreas.
Programar la evaluación y seguimiento del PIC e identificar los indicadores a utilizar, las fechas de registros y las fuentes de información.
Programar el seguimiento a la implementación de los proyectos de aprendizaje en equipo.

5. Ejecución del PIC. En esta fase se inician las distintas acciones para garantizar la realización de las estrategias o métodos de aprendizaje; para ello es necesario: a

Elaborar términos de referencia o requisitos para contratar la capacitación externa para que esta cumpla con el enfoque pedagógico de capacitación para el desarrollo de competencias laborales.

Identificar los capacitadores internos, externos o los centros de enseñanza que cumplan con criterios pedagógicos de capacitación por competencias.

Reclutar los capacitadores interno y externos.

- Facilitar y garantizar el acceso de los empleados a las estrategias de aprendizaje previstas.
- Realizar la evaluación y seguimiento del PIC aplicando y organizando los indicadores seleccionados. f.- Presentar informe sobre el avance del PIC y el logro de resultados e impactos.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Teniendo en cuenta el proceso, las justificaciones de necesidad de servicio cuentan con la supervisión de la Subgerencia Administrativa y Financiera de la E.S.E. Hospital San José quien es la responsables de velar y garantizar el cumplimiento y demás obligaciones que contrae el personal.

Igualmente, mediante el Formato de Control de Ausencias Temporales del Personal o el Formato de Registro de Asistencia, y las Certificaciones emitidas, se realiza la verificación y control de asistencia a las capacitaciones, reuniones, talleres, charlas o seminarios externos al cual se anexa al soporte.

El conocimiento adquirido es aplicado en el desarrollo de las actividades por cada empleado que los recibe.


"Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!"

contactenos@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (2) 2522722 - 2522773

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co

	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	CODIGO:20011-08.5
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Versión: 04
		Página 2 de 26

12. REQUERIMIENTOS NORMATIVOS (NORMATIVIDAD EXTERNA)

- Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, el cual establece los principios de la función administrativa: igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.
- Decreto 2482 del 31 de diciembre de 2012, Guía para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Ley 1712 del 6 de marzo de 2014. Regular el derecho de acceso a la información pública.
- Artículo 10 del Decreto 103 del 20 de enero de 2015. Reglamentar la Ley 1712 de 2014, en la gestión de la información pública.
- Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”

“Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!”

contactenos@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (2) 2522722 - 2522773

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co

13. CRONOGRAMA

TEMA	RESPONSABLE
SOCIALIZACION PAMEC Y PGIH	PLANEACION Y CALIDAD - SST
METAS PROGRAMATICAS P Y P	ENFERMERA JEFE -COORDINADOR MEDICO
LINEAMIENTOS VACUNACION	JEFE DE VACUNACION
GUIAS DE ENFERMERIA , CONSULTA EXTERNA , URGENCIAS	ENFERMERA JEFE -COORDINADOR MEDICO
LINEAMIENTOS PROGRAMA IAMII	ENFERMERA JEFE
SOCIALIZACION MANUAL DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	COORDINADOR URGENCIAS
SOCIALIZACION MANUAL DE REUSO	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
MANEJO DE INSULINA EN PACIENTE DIABETICO	LIDER DEL PROGRAMA
SOCIALIZACION GUIAS SEGURIDAD DEL PACIENTE	ENFERMERA JEFE - PLANEACION Y CALIDAD
SOCIALIZACION GUIAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	ESTADISTA
PROTOCOLOS ASISTENCIALES ENFERMERIA	ENFERMERA JEFE - PLANEACION Y CALIDAD
JORNADA LUDICA	LIDER TALENTO HUMANO
Y DEMAS CAPACITACIONES QUE SE REQUIERAN EN LO ASISTENCIAL O ADMINISTRATIVO	

Revisó: Sandra Noguera Perafan Subgerencia Administrativa y Financiera Comité de Gestión y Desempeño	Aprobó: Luz Ayda Zuleta Valencia Gerente
Fecha: Enero de 2024	Fecha: Enero de 2024

"Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!"

contactenos@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (2) 2522722 - 2522773

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co