



E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS	Versión 3	Documento Controlado	Página 1 de 21
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023	Fecha 30/01/2023	Código PL-GH-01	

Contenido

INTRODUCCION	2
JUSTIFICACIÓN	3
MARCO NORMATIVO	4
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	5
OBJETIVO GENERAL.....	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	6
PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	7
LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	8
METODOLOGÍA.....	10
PLAN DE INTERVENCIÓN	11
BENEFICIARIOS	11
HORARIO	11
CRONOGRAMA.....	11
PRESUPUESTO	12
MODALIDADES Y HERRAMIENTAS	12
EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO.	14
INDICADORES DE GESTIÓN.....	15
SEGUIMIENTO	15
INSTRUMENTO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS DESPUÉS DE LAS CAPACITACIONES	19

ELABORO	REVISO	APROBO
 EDELBERTO LUIS AGAMEZ PRASCA Líder del programa	 ISAI MANUEL RUIZ ROMERO Profesional proceso de Planeación	 FARIEL EMIRO MEDINA DUQUE Gerente encargado
Fecha: 11/01/2023	Fecha 18/01/2023	Fecha: 30/01/2023



E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS	Versión 3	Documento Controlado	Página 2 de 21
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023	Fecha 30/01/2023	Código PL-GH-01	

INTRODUCCION

El **HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE.**, a través del proceso de Talento Humano, ha evidenciado y determinar las necesidades existentes en el fortalecimiento del conocimiento en temas específicos de los diferentes procesos del Hospital y de los funcionarios que los integran, fundamento y soporte para la creación y desarrollo de un Plan Institucional de Capacitación - PIC para el año 2023, soportados en las necesidades específicas presentadas por cada uno de los gestores y líderes de las diferentes procesos del hospital, se logra determinar las prioridades para la ejecución de capacitaciones y entrenamientos en puesto de trabajo, y bajo la modalidad de inducción y re inducción, de acuerdo con las políticas formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en conjunto con el Proceso de Calidad.

Es importante definir que la capacitación, es un proceso de educación y con 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 diferentes aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral; así mismo, la capacitación implica un conjunto de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del funcionario a su puesto de trabajo, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, permitiéndole así su progreso a nivel laboral, personal y contribuyendo a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio, en beneficio de la creación de un cultura organizacional que busca la calidez, humanización de los diferentes servicios que presta el **HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS**. El Plan Institucional de Capacitación PIC 2023, que a continuación se presenta, responde a las necesidades y expectativas de los funcionarios y colaboradores de la ESE **HOSPITAL REGIONAL SAN MARCOS NIVEL II** y sus Unidades Funcionales, para poder contar con Talento Humano Motivado, Calificado, Capacitado, Comprometido y Competente de realizar sus actividades, soportados en los Principios institucionales.



E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS	Versión 3	Documento Controlado	Página 3 de 21
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023	Fecha 30/01/2023	Código PL-GH-01	

JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con la Constitución Política de 1991 y las directrices del Decreto 1567 de 1998; se adopta el Plan Institucional de Capacitación PIC con la intención de convertirse en herramientas que soporte los cambios organizacionales y logre el fortalecimiento del talento humano de la **ESE HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS**.

Según el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 se entiende por capacitación al 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 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. Así mismo, la capacitación busca contribuir al mejoramiento institucional, promoviendo el desarrollo de un talento humano idóneo y competente, a través del fortalecimiento con el compromiso de los empleados con respecto a los objetivos de calidad, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado. "Decreto 1567 DE 1998"

También la normatividad señala que "La capacitación y formación de los empleados públicos 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".

En este orden de ideas, dentro de la estructura organizacional de la **ESE HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL SAN MARCOS** y sus Unidades Funcionales, acogiéndose al mandamiento normativo de desarrollar el PIC obedeciendo a las competencias del personal a su cargo, ha dispuesto los instrumentos de recopilación de las necesidades de capacitación de su personal y con base en ellas, ha revisado y actualizado las necesidades de capacitación, enfatizando en los procesos del sistema obligatorio de garantía de la calidad de la atención en salud (SOGC) seguridad del paciente y humanización en el servicio, estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de sus competencias y asumir



E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS	Versión 3	Documento Controlado	Página 4 de 21
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023	Fecha 30/01/2023	Código PL-GH-01	

nuevas responsabilidades para ampliar el ámbito de especialización hacia otros espacios laborales a través de la puesta en marcha del plan estratégico de desarrollo del talento humano.

MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación.
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 1011 de 2006. Por medio del cual se definen los componentes del Sistema Obligatorio de Garantía para la calidad en Salud.
- Ley 1064 de 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.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- Ley 909 de 2005, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
- Ley 1438 de 2011. Por medio de la cual se modifica parcialmente ley 1122 de 2007 y se dan otras disposiciones del Sistema General de Seguridad Social en Salud.





E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS	Versión 3	Documento Controlado	Página 5 de 21
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023	Fecha 30/01/2023	Código PL-GH-01	

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En los artículos 65 y 66 del Decreto 1227 de 2005 se menciona que los programas de capacitación deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Por lo cual, los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos del proceso y de los empleados, para desarrollar los planes anuales operativos (POA) y las competencias laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior y con el fin de conocer las necesidades del plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023, cada líder elaboró un cronograma de necesidades de capacitación junto con su equipo de trabajo y se remitió el cronograma a Talento Humano en el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales.

La consolidación general de la programación anual de capacitación Institucional, para los funcionarios de la **ESE HOSPITAL REGIONAL SAN MARCOS NIVEL II** y sus Unidades Funcionales, este reflejado por las necesidades descritas e identificadas por el proceso de talento humano, así:

1. MIPG.
2. Seguridad del Paciente.
3. Humanización en los servicios de salud.
4. Seguridad y salud en el trabajo
5. Inducción en puesto de trabajo.

Por tal razón es pertinente crear e implementar Plan de Capacitación Institucional PIC en la vigencia 2023, en procura de la formación de servidores públicos, reflejándose lo anterior, en un aumento de conocimientos, habilidades y destrezas de los mismos, pues se ha constatado que a mayor formación es mejor desempeño laboral y su nivel de excelencia.

Desde este punto de vista, para nuestra Institución resulta fundamental enfocar la capacitación de los servidores como un propósito que dé lugar al cumplimiento de las Metas Institucionales e indicadores de gestión Institucionales.

El proceso de Talento Humano dentro de la Estructura Organizacional de **ESE HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS**, juega un papel preponderante en el ejercicio del cumplimiento de la política de desarrollo del



E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS	Versión 3	Documento Controlado	Página 6 de 21
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023	Fecha 30/01/2023	Código PL-GH-01	

Talento Humano que integra la planta de cargos de la Institución y de igual manera los colaboradores (contratistas) teniendo en cuenta el proceso en que se encuentra con miras a lograr la implementación de estándares de calidad, ha revisado las necesidades en materia de Capacitación, enfatizando en los ejes temáticos Plataforma Estratégica, Gestión de Calidad y Autocontrol (MIPG), Procesos Administrativos. Estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de sus competencias y así poder asumir nuevas responsabilidades.

OBJETIVO GENERAL

Brindar herramientas de capacitación a los servidores públicos, contratistas y funcionarios que contribuyan al mejoramiento de las competencias laborales individuales y grupales, para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, los planes estratégicos y política de calidad, que nos permita ser cada vez más eficientes en la prestación de servicios de salud.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Capacitar a los servidores y colaboradores públicos de la **ESE HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS** y sus Unidades Funcionales, en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo.
2. Promover la capacitación del talento humano al servicio del **HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS** y sus Unidades Funcionales.
3. Formar espacios de aprendizaje y formación del personal con el fin de aumentar la participación y adherencia en el cumplimiento de las acciones propias del SOGC (SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD), y el mejoramiento continuo de la calidad de prestación de servicios de salud en el Hospital
4. Desarrollar actividades de sensibilización orientadas a fortalecer una actitud positiva en los funcionarios hacia la prestación del servicio.
5. Diseñar e implementar un programa para incorporar la atención humanizada en la prestación de servicios de salud.
6. Brindar capacitación específica a las áreas misionales y de apoyo, que permita





E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS	Versión 3	Documento Controlado	Página 7 de 21
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023	Fecha 30/01/2023	Código PL-GH-01	

el logro de los objetivos y retos nuevos que como Institución se tiene.

7. Realizar capacitación en control de riesgos que permita mejorar la cultura de seguridad del paciente que redunde en la prestación de servicios de una forma más segura a la ciudad.

8. Desde el ingreso de los funcionarios nuevos tiene que haber un proceso de inducción previa, en cuanto a su cargo, sus funciones específicas y plataforma estratégica del Hospital.

9. Promover el Autocontrol y el conocimiento el MECI a los funcionarios y colaboradores de la **ESE HOSPITAL REGIONAL SAN MARCOS NIVEL II** y sus Unidades Funcionales.

10. Desarrollar habilidades y herramienta de comunicación asertiva a los trabajadores y colaboradores del hospital buscando mejorar el dialogo y mejorar el clima organizacional.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Según el Artículo 6º del Decreto 1567 de 1998 las entidades administrarán la capacitación aplicando los siguientes principios:

1. 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.

2. 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 el aprendizaje organizacional.

3. Objetividad: La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

4. Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y



E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS	Versión 3	Documento Controlado	Página 8 de 21
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023	Fecha 30/01/2023	Código PL-GH-01	

evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

5. Prevalencia del Interés de la Organización: Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

6. Integración a la Carrera Administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

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

8. 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 de la entidad.

9. Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

a) **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.

b) **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.

c) **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”.



E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS	Versión 3	Documento Controlado	Página 9 de 21
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023	Fecha 30/01/2023	Código PL-GH-01	

d) **Capacitación:** Conforme a lo señalado en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, 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 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 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.

e) **Formación:** "Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

f) **Educación no formal:** "Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. La finalidad es la promoción del perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria"

g) **Educación informal:** "Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados"

h) **Educación formal:** La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos, esta "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".



E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS	Versión 3	Documento Controlado	Página 10 de 21
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023	Fecha 30/01/2023	Código PL-GH-01	

i) **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, tal como se establece en el Decreto 2888 de 2007.

j) **Programas de 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 Estado, 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.

k) **Programas de Re inducción:** 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 por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios.

METODOLOGÍA.

El plan Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se llevará a cabo durante la vigencia del 2023, dirigidos a todos los funcionarios de Carrera administrativa, empleados oficiales y de libre nombramiento y remoción, está elaborado a partir de la identificación de necesidades reales de los servidores públicos de la **ESE HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS** a través de los líderes y coordinadores de las Unidades Funcionales.

El plan Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se va a profundizar en la Institución y teniendo como enfoque: seguridad del paciente, humanización del servicio, comunicación asertiva y MIPG. Estos programas se desarrollarán con base en una política de manejo del tiempo, en los que, tanto el Hospital como el Funcionario, aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y Fuera de la jornada laboral establecida y se podrán utilizar los medios



E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS	Versión 3	Documento Controlado	Página 11 de 21
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023	Fecha 30/01/2023	Código PL-GH-01	

tecnológicos permitidos para su desarrollo.

PLAN DE INTERVENCIÓN

Crear estrategias y acciones dirigidas a fomentar la participación en capacitaciones, encaminada al mejoramiento las competencias laborales y elevar el nivel de excelencia. El plan Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se va a efectuar en la **ESE HOSPITAL REGIONAL SAN MARCOS NIVEL II** y sus Unidades Funcionales, a través de los componentes enmarcados en seguridad del paciente, humanización del servicio, comunicación asertiva y MIPG

BENEFICIARIOS

Los beneficiarios el presente Plan para el año 2023, son todos los funcionarios de la planta de la **ESE HOSPITAL REGIONAL SAN MARCOS NIVEL II** y sus Unidades Funcionales compuesta por 53 funcionarios, en estado de: Funcionarios de Carrera Administrativa, Oficiales, Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, periodo fijo y Provisionalidad.

De igual forma se capacitará al personal de contrato o de apoyo a la gestión, aclarando que no se incurra en costos adicionales. Es importante señalar que esta participación no generar erogaciones adicionales a la entidad.

HORARIO

Este Plan Institucional de Capacitación PIC 2023 el cual lo desarrollará el proceso de Talento Humano, contara con un manejo del tiempo en los que tanto el hospital como el servidor público, trabajador y colaborador aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y/o fuera la jornada laboral establecida y estará incluido dentro de las obligaciones de los contratistas.

CRONOGRAMA

En este orden de ideas, el proceso de Talento Humano para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC 2023, tendrá en cuenta los resultados obtenidos



E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS	Versión 3	Documento Controlado	Página 12 de 21
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023	Fecha 30/01/2023	Código PL-GH-01	

en las encuestas, repartidas a todos los procesos, enfocado en las necesidades en el fortalecimiento e implementación en los Proceso de Acreditación, Seguridad del Paciente, Humanización y MIPG.

Para tal caso se socializará y publicara el cronograma en la página web del Hospital <http://www.esehospitalregionalsanmarcos.gov.co> link Plan Institucional de Capacitación - PIC 2023, en el cual se le informará al funcionario la fecha, el expositor, el tema de la capacitación y el objetivo de dicha capacitación, para posteriormente remitirlo al líder de proceso, para que sea socializado con sus colaboradores y publicado en la página web del Hospital.

PRESUPUESTO

Los recursos para la ejecución del presente Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023 y al amparo del principio constitucional de economía de la **ESE HOSPITAL REGIONAL SAN MARCOS NIVEL II** y sus Unidades Funcionales están sujetos a disponibilidad presupuestal de la vigencia actual en el rubro creado para tal propósito en el presupuesto de gastos de la entidad.

MODALIDADES Y HERRAMIENTAS

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023 y en el cronograma de ejecución se hará uso de las diversas modalidades de capacitación que se tenga disponible, teniendo en cuenta la población a la cual se pretende capacitar, entre otras, las siguientes:

Seminarios y talleres Modalidad: en la que el capacitador debe tener un amplio conocimiento en el tema, proporcionando conocimientos que permitan al capacitado despertar su interés.

Capacitación/taller en el puesto de trabajo: Es el acercamiento al puesto de trabajo del servidor público para lograr un mayor impacto individualizado. Esta modalidad es aplicable, por ejemplo, para las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Registros: En todos los casos, se producirán los registros exigidos por el procedimiento de Planeación y Calidad de la **ESE HOSPITAL REGIONAL SAN MARCOS NIVEL II**.

Formato de Asistencia a eventos de capacitación y Registro Fotográficos. Este formato debe ser diligenciado por los asistentes a la capacitación y facilita la recopilación de la información de las personas que asisten a las capacitaciones y



E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS	Versión 3	Documento Controlado	Página 13 de 21
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023	Fecha 30/01/2023	Código PL-GH-01	

la compilación de datos valiosos para el Hospital.

Formato evaluación de capacitación Este se aplicará inmediatamente finalice la capacitación. Se procurará el diligenciamiento de un formato por cada asistente o en su defecto, aplicación del formato por muestreo aleatorio, para lo cual la muestra debe ser representativa.

Responsabilidad en el reporte de los registros de las capacitaciones que se desarrollen, el proceso de Talento Humano con el apoyo del gestor y/o líder de cada una de los procesos capacitados, se encargarán de recopilar la información tabulada acompañada de las evidencias escaneadas de los registros de las capacitaciones. Es obligatorio el reporte de la información de las capacitaciones que desarrollen, es decir, allegar los registros originales generados en la capacitación (asistencia y evaluación de capacitación).

En caso de que el reporte de la información no se emita inmediatamente después de la capacitación y que bajo la responsabilidad del gestor y/o líder de cada una de los procesos capacitados, esta información deberá allegarse al proceso de talento humano a más tardar a los cinco días después de la capacitación.

Facilitadores y Redes de Apoyo: La ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023, se efectuará en algunos casos por el Talento Humano de la Entidad y en casos de capacitación técnica y/o específica, se realizará con expertos en el tema de otras entidades públicas o privadas. Para ello se producirán las alianzas, contratos o convenios con otras Entidades o se estimulará la participación de nuestros propios servidores para aprovechar su potencial.

En este sentido, se pueden producir alianzas con las siguientes entidades:

- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- Red de universidades públicas y privadas.
- Entidades públicas y privadas (Gobernación, Alcaldía, Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, ESAP, CNSC)
- ARL.
- EPS.
- Otras.



E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS	Versión 3	Documento Controlado	Página 14 de 21
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023	Fecha 30/01/2023	Código PL-GH-01	

EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO.

Evaluación para las actividades de capacitación se contempla la aplicación de las evaluaciones en dos momentos, a saber:

Evaluación inmediata de la capacitación para evaluar las competencias adquiridas: Se efectúa una vez finalice la capacitación y la aplicará el gestor y/o líder de cada proceso, según corresponda utilizando el siguiente formato de evaluación.

El propósito de esta evaluación es captar las competencias adquiridas después de cada capacitación, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia y aprendizaje, entre otros.

Medición: Se presentará a través de indicadores de gestión del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023 lo cual representa un insumo para la toma de decisiones Gerenciales, el proceso de Talento Humano ha adoptado entre otros, los siguientes indicadores: Cobertura de capacitación: Corresponde al número de personal perteneciente a la planta de personal que asiste a las capacitaciones programadas/total de personal de planta de personal de la **ESE HOSPITAL REGIONAL SAN MARCOS NIVEL II.**

Nivel de asistencia a capacitación: Corresponde al número de contratistas que asiste a las capacitaciones programadas/Total de contratistas de la **ESE HOSPITAL REGIONAL SAN MARCOS NIVEL II.** Es importante señalar que esta participación no generar erogaciones adicionales al Hospital.

La conjugación de los dos indicadores, nos permite identificar el porcentaje de participación por modalidad de vinculación.

Teniendo en cuenta los indicadores que se encuentran definidos para el Plan Institucional de capacitación - PIC 2023, se efectuará la medición oportuna y se verificará el comportamiento del procedimiento en el tiempo. El análisis del comportamiento de los indicadores permitirá efectuar las acciones de mejoramiento a que haya lugar.

El reporte de los datos de los indicadores del procedimiento, es responsabilidad del gestor/líder de cada proceso, según corresponda quienes se encargarán de recopilar la información y remitirla a proceso de Talento Humano.

Es preciso aclarar que el sistema de indicadores es susceptible a ajustes, complementos o replanteamientos a que haya lugar.



E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS	Versión 3	Documento Controlado	Página 15 de 21
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023	Fecha 30/01/2023	Código PL-GH-01	

INDICADORES DE GESTIÓN

NOMBRE DEL INDICADOR	NUMERADOR	DENOMINADOR	FORMULA	UNIDAD DE MEDICIÓN	FUENTE PRIMARIA	FRECUENCIA DE ANÁLISIS	META
Percepción en la calidad de las capacitaciones	Número total de personas encuestadas	Total de encuestados	Numerador/denominador x 100	%	Informe de impacto de capacitaciones	Anual	90%
Asistencia a las actividades programadas	Cobertura de capacitaciones	No de asistentes a las capacitaciones	Total de personal programada para capacitaciones en el mismo periodo	%	Informe de capacitaciones	Trimestralmente	95%
Cumplimiento del programa de inducción	No de personas con inducción	Total de personas que ingresaron en el periodo x100	Numerador/denominador x100	%	Listado de asistencia a proceso de inducción/ personal contratado (pedir listado a contratación)	Semestral	100%

SEGUIMIENTO

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del siguiente plan, el proceso de talento humano con el apoyo del jefe/gestor/coordinador de cada área llevara el registro del seguimiento de las personas que participaron en las capacitaciones.

CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN (Tema, fecha, facilitador, dirigido a)



E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS	Versión 3	Documento Controlado	Página 16 de 21
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023	Fecha 30/01/2023	Código PL-GH-01	

PROCESO	RESPONSABLE	TEMA	OBSERVACIONES	FECHA
Seguridad del Paciente	Calidad	Política y programa de seguridad del paciente	Dirigida a todo el personal asistencial	Enero 2023
Seguridad del Paciente	Calidad	Metodología institucional de análisis de causas de los incidentes o eventos adversos	Dirigida a todo el personal asistencial	Enero 2023
Gestión asistencial	Tecnólogo RX	Protocolo que permita, prevenir y disminuir el riesgo de accidentes e incidentes de carácter RX	Dirigida a todo el personal asistencial	Feb 2023
Gestión asistencial	biomédico	Protocolo para el manejo de gases medicinales	Dirigida a todo el personal asistencial	Feb 2023
Gestión asistencial	Ginecologo (a)	Código Rojo y Emergencia Obstétrica	Dirigida a todo el personal asistencial	Abril 2023
Gestión de los Sistemas de Información	Ing sistemas	Manejo de sistemas de información y reportes del software	Todo el personal	Mar 2023
GESTION TALENTO HUMANO	LIDER DEL PROGRAMANA	Conceptos básicos Sarlaf	Todo el personal	Mar 2023
Gestión asistencial	Referente seguridad Pte.	Prevención de infecciones asociadas a procesos de limpieza y desinfección de quirófanos y hospitalaria	Dirigida a todo el personal asistencial	May 2023
Gestión asistencial	Anestesiólogo (a)	Código Azul	Dirigida a todo el personal asistencial	May 2023





E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS	Versión 3	Documento Controlado	Página 17 de 21
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023	Fecha 30/01/2023	Código PL-GH-01	

Gestión Humana	Coordinadora SST	Prevención de infecciones asociadas a la atención en salud (higienización de manos) adherencia a campaña mundial	Dirigida a todo el personal asistencial	Jun 2023
Gestión asistencial	Químico farmacéutico	Programa de Farmacovigilancia	Dirigida a todo el personal asistencial	Jun 2023
Gestión Humana	Ingeniera ambiental	PGIRHYS	Dirigida a todo el personal, se requiere transporte para ir a unidades funcionales	Febrero 2023 y Jul 2023
Gestión Humana	Ingeniera ambiental	Segregación en la fuente	Dirigida a todo el personal, se requiere transporte para ir a unidades funcionales	Jul 2023
Humanización	Psicóloga	Deshumanización en los servicios de salud	Dirigido a todo el personal y unidades funcionales	Jul 2023
Humanización	Psicóloga	Crecimiento personal	Dirigido a todo el personal y unidades funcionales	Agos 2023
Humanización	Psicóloga	Fundamentos básicos de humanización de servicios de salud	Dirigido a todo el personal y unidades funcionales	May 2023
Humanización	Psicóloga	Ética y moral medica	Dirigido a todo el personal y unidades funcionales	Agos 2023
Humanización	Psicóloga	Conflicto laboral	Dirigido a todo el personal y unidades funcionales	Agos 2023
Humanización	Psicóloga	Comunicación	Dirigido a todo el personal y unidades funcionales	Sep 2023





E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS	Versión 3	Documento Controlado	Página 18 de 21
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023	Fecha 30/01/2023	Código PL-GH-01	

Laboratorio Clínico	Coordinadora del laboratorio clínico	Importancia de la fase preanalítica en la calidad de los resultados de laboratorio clínico	Dirigido al personal asistencial	Sep 2023
Gestión Humana	SST- ARL	Capacitación riesgo biológico	Dirigido a todo el personal	Sep 2023
Gestión Humana	SST- ARL	Capacitación COPAS	Capacitación Miembros del COPAS y todo el personal	Oct 2023
Gestión Humana	SST- ARL	Políticas del SGSST	Dirigido a todo el personal	Oct 2023
Gestión Humana	SST- ARL	Estilos de vida saludable	Dirigido a todo el personal	Oct 2023
Procesos transversales	SIAU	Deberes y Derechos de los Usuarios	Todo el personal	Nov 2023
Procesos transversales	SIAU	Procedimiento PQRSD	Todo el personal	Nov 2023
GESTION TALENTO HUMANO	LIDER DEL PROGRAMA	Conceptos básicos Sarlaf	Todo el personal	Nov 2023
Gestión documental y manejo de archivos	Coordinador archivos	Personal asistencial y administrativo	Todo el personal	Dic 2023
Gestión de los sistemas de información	Ing sistemas	Manejo de sistemas de información y reportes del software	Todo el personal	Dic 2023
Planeación Estrategica	Líder de Planeación	Modelo integrado de Planeación y Gestion	Personal administrativo	Dic 2023

NOTA ACLARATORIA:

El cronograma de capacitaciones está sujeto a cambios para cumplir con los objetivos institucionales.


Personal que asista a Congresos, talleres, Diplomados, Conferencias debe realizar la retroalimentación de los temas tratados con el grupo de trabajo que esté involucrado en los mismos, máximo 15 días después de asistir a los eventos.



E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS	Versión 3	Documento Controlado	Página 19 de 21
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023	Fecha 30/01/2023	Código PL-GH-01	

INSTRUMENTO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS DESPUÉS DE LAS CAPACITACIONES

ITEM	COMPETENCIAS	B	R	M
1	La capacitación reforzó mis conocimientos.			
2	La capacitación me enseñó a tener una mejor comunicación con el usuario y mi equipo de trabajo.			
3	La capacitación me permitió despejar mis dudas sobre el tema.			
4	La capacitación me dio herramientas para despejar las dudas ante los usuarios o compañeros.			
5	La capacitación me enseñó a realizar mejor mi trabajo del día a día.			
6	La capacitación me ayuda a cumplir con los objetivos institucionales			
7	La capacitación me ayuda a ejecutar mis labores de acuerdo a la norma			
8	La capacitación me dio herramientas para incentivar el trabajo en grupo			
9	La capacitación me dio herramientas para distribuir el tiempo con eficiencia.			

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS	Versión 3	Documento Controlado	Página 20 de 21
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023	Fecha 30/01/2023	Código PL-GH-01	

10	La capacitación me enseñó a tomar decisiones complejas cuando lo debo hacer			
11	La capacitación me enseñó a hacer uso de mis habilidades para alcanzar las metas y los estándares de excelencia			
12	La capacitación me permitió aprender a dar una información oportuna y objetiva			

CONVENCIÓN: B-BUENO (05) R-REGULAR (03) M-MALO (02)

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
10-01-2022	2	Con base al decreto 612-2018 de realiza el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION para la vigencia 2022.
30-01-2023	3	Con base al decreto 612-2018 de realiza el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION para la vigencia 2023



E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS	Versión 3	Documento Controlado	Página 21 de 21
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023	Fecha 30/01/2023	Código PL-GH-01	

