



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2022

ESE HOSPITAL LA INMACULADA

JAIME ARTURO CARDENAS RIVERA - GERENTE





## *ESE HOSPITAL LA INMACULADA* *PLAN DE CAPACITACIONES*

### **INTRODUCCIÓN**

De acuerdo a la Ley 115 de 1994, Ley 1567 de 1998 y el Decretos 1227 y 2539 de 2005 y 4665 de 2007 se establece el plan Institucional de capacitación para el Desarrollo de Competencias de los empleados de la ESE Hospital La Inmaculada, el cual estructura programas de educación no formal para el trabajo y el desarrollo humano articulados a problemas que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral.

Con ese propósito, la ESE Hospital La Inmaculada elaboró el plan institucional de capacitación para la vigencia 2021, como factor clave de la línea estratégica de Gestión del Talento Humano dentro del Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024, que apunta al rediseño de gestión humana y el desarrollo del personal.

Esta propuesta refleja una nueva concepción sobre los procesos de capacitación en la ESE, 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 del personal para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

### **OBJETIVO GENERAL.**

Generar conocimientos, desarrollo de habilidades y cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva del personal de la ESE Hospital La Inmaculada para contribuir al cumplimiento de la misión institucional y los retos del Plan Operativo Anual 2022

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Mejorar el proceso de inducción general al nuevo empleado garantizando una cobertura del 100% de los empleados.
- Realizar el proceso de reinducción al empleado garantizando una cobertura del 100% de los empleados.
- Fortalecer el proceso de entrenamiento al personal al ingreso a un área específica, ya sea como nuevo empleado o por traslado de área.



## *ESE HOSPITAL LA INMACULADA* *PLAN DE CAPACITACIONES*

- Brindar conocimientos requeridos por las áreas para el desempeño de procedimientos y técnicas institucionales bajo las dimensiones del hacer, el saber y el ser.

### **DEFINICIONES**

- **CAPACITACIÓN:** Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006) 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, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.
- **COMPETENCIAS:** 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.
- **APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS:** Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los individuos deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.
- **DIMENSIÓN DEL HACER:** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.
- **DIMENSIÓN SABER:** Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.
- **DIMENSIÓN SER:** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que



## *ESE HOSPITAL LA INMACULADA PLAN DE CAPACITACIONES*

resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.

- **PLAN DE APRENDIZAJE DEL EQUIPO:** Es una guía que muestra cómo se alcanzarán los objetivos que fueron definidos. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con este plan, cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales. En el plan de aprendizaje el equipo debe definir acciones puntuales para lograr los aprendizajes esperados, identificando los métodos o estrategias de aprendizaje a utilizar y los recursos necesarios para ello, así como los tiempos (plazos y horas estimadas) necesarios para su desarrollo.
- **PLAN DE APRENDIZAJE INDIVIDUAL:** Es una guía individual; se definen los objetivos individuales a partir del plan colectivo y la manera en que cada miembro va a participar para el cumplimiento de los objetivos del equipo.

### **CONTENIDO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)**

El plan institucional de capacitación (PIC) es un documento de trabajo elaborado anualmente por el comité Bienestar Laboral, con el cual se pretende orientar los procesos de formación y capacitación de los empleados que a la fecha se encuentren prestando sus servicios en la Institución, facilitando su desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de su capacidad laboral a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en la institución.

El plan se formula y aprueba por el mismo comité en los dos primeros meses del año, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional, el Departamento Administrativo de la Función Pública y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional, teniendo en cuenta las necesidades de capacitación mediante encuestas, evaluación de desempeño e informes de órganos de control y sujetos a la reglamentación interna

### **COMPONENTES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN**

El Plan Institucional de Capacitación se orientará a los programas de:

- **INDUCCIÓN.** Proceso al nuevo empleado una vez posesionado de su cargo, para iniciar su integración a la cultura organizacional en lo que tiene que ver con el sistema de valores, formación ética, servicio público, la organización y funciones, la misión de la entidad y las funciones de su dependencia, entre otros aspectos. La inducción general será a cargo del área de gestión humana



## *ESE HOSPITAL LA INMACULADA* *PLAN DE CAPACITACIONES*

quién direccionará la ruta al empleado, finalizando con él área donde estará ubicado quién será la encargada de dar inducción específica a cargo del jefe inmediato o un empleado del mismo nivel.

- **REINDUCCIÓN** Actividad realizada a todo el personal cada dos años o cuando se presente un cambio o modificación en cualquiera de los asuntos referidos al cumplimiento y mejora de los objetivos institucionales, que afecte el desempeño laboral.
- **ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO:** Dirigido al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, tendientes 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. Los empleados de la entidad que son trasladados y reubicados de dependencia, recibirán entrenamiento de quince (15) días por parte del tutor designado por el jefe inmediato y dejando constancia de dicho proceso en la hoja de vida.
- **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. La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. Es la capacitación que se recibe a través de medios masivos de información.
- **EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO (NO FORMAL):** Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos, conforme al diagnóstico de necesidades y a los recursos existentes de conformidad con las medidas de austeridad en el gasto público.

### **POBLACIÓN OBJETIVO**

El plan de capacitación está en caminado a cubrir al personal vinculado en la planta de cargos de libre nombramiento y remoción, periodo fijo y de carrera administrativa de los siguientes niveles jerárquicos.

Nivel Directivo.      Gerente –

Nivel Asesor.        Asesor – Jefe oficina



## *ESE HOSPITAL LA INMACULADA* *PLAN DE CAPACITACIONES*

Nivel Profesional.	Médicos generales, enfermero, profesionales universitarios, universitarios área de la salud.
Nivel Técnico.	Técnicos Administrativos
Nivel Asistencial.	Auxiliares administrativos, Auxiliares área de la salud y Conductor.

Según los mandatos del artículo 73 párrafo del decreto 1227 de 2005 los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

### **LINEAMIENTOS PEDAGOGICOS**

- Educación basada en problemas
- Programación de la capacitación en proyectos de aprendizaje
- Estrategias internas y externas para potenciar el aprendizaje de los equipos
- Evidencias de desarrollo individual para la evaluación de aprendizajes

**Enfoque pedagógico constructivista.** Es el enfoque pedagógico que fundamenta el conocimiento como descubrimiento o construcción. El ser humano construye su conocimiento a partir de su propia forma de ser, participa activamente en el proceso y se conoce la realidad a través de los modelos que construimos para explicarla y que pueden ser cambiados y mejorados.

El constructivismo, es una teoría aplicada a la educación, que “concibe la educación como un proceso permanente en donde el individuo va descubriendo, elaborando, reinventado, haciendo suyo el conocimiento, organiza las actividades en torno a problemas - proyectos de trabajo seleccionados...”.

**Proyectos de aprendizaje en equipo - PAE.** Estrategia que implica constituir equipos conformados por máximo 10 personas con diferentes experiencias, que trabajan juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos. En el Aprendizaje Colaborativo se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje.

### **ESTRATEGIAS INTERNAS Y EXTERNAS.**

El plan institucional de capacitación podrá ser ejecutado por los mismos equipos de aprendizaje o personas naturales o jurídicas, orientadas al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos



## *ESE HOSPITAL LA INMACULADA* *PLAN DE CAPACITACIONES*

y al cumplimiento del plan vigente, que pueden ser solicitadas por el empleado o planteadas por el comité de manera individual o grupal.

### **Estrategias Internas.**

- Charlas para compartir conocimientos y experiencias
- Análisis de casos
- Rotación de puestos
- Análisis de documentos
- Lluvia de ideas
- Mesa redonda
- Discusión dirigida
- Consulta por Internet
- Foros de discusión
- Aula virtual

**Estrategias Externas** Cuando los miembros del equipo no conozcan o tengan habilidades en un aspecto crucial para el desarrollo del proyecto, se planean y desarrollan estrategias externas. Por ejemplo cursos, seminarios, diplomados, talleres, conferencias, de manera presencial o en aulas virtuales, etc.

Estas estrategias se apoyarán con el recurso de la red interinstitucional de formación y capacitación y/o se podrá contratar éstos servicios, previo el cumplimiento de los trámites exigidos para tal fin con Universidades públicas o privadas, instituciones especializadas y asociaciones de profesionales que se encuentran aprobadas legalmente y certifiquen la idoneidad correspondiente en cuanto experiencia y formación.

### **REQUISITOS DE CAPACITACIONES**

- a) El programa del curso deberá estar de acuerdo con las políticas y necesidades de capacitación diagnosticadas por la Hospital.
- b) Las solicitudes de inscripción a los programas de capacitación no formal, deberán tramitarse por escrito con un mínimo de ocho (8) días de anticipación a la realización del evento, el gerente lo someterá a aprobación al Comité de Capacitación, Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos.
- c) No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año.
- d) Preferiblemente que no sea simultáneamente beneficiario de otro programa de capacitación.

### **ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL.**



**ESE HOSPITAL LA INMACULADA**  
**PLAN DE CAPACITACIONES**

La E.S.E. Hospital La Inmaculada tiene un rubro de Capacitación. Adicional a éste se gestiona contraprestación por convenios docencia servicio

**INSUMOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)**

El Diseño del Plan Institucional de Capacitación se basa en los proyectos de aprendizaje que responden a necesidades concretas de capacitación para enfrentar un problema o reto estratégico institucional.

En el diseño del Plan Institucional de Capacitación –PIC, si bien se siguen las etapas tradicionales de diagnóstico, programación, ejecución y evaluación, su organización depende de la formulación de proyectos de aprendizaje, los cuales se elaboran bajo la orientación de gestión humana y con la participación de las diferentes áreas de trabajo o dependencias, involucrando tanto a jefes como a grupos de empleados.

- Basados en una estructura la información de priorización de problemas, necesidades o retos institucionales objeto de conformación de proyectos de aprendizaje, se tiene en cuenta en primera instancia: Objetivos, programas o proyectos del plan de desarrollo - POA; Evaluación por procesos o dependencias de control interno; Procesos estratégicos y no conformidades y Resultados de la evaluación de desempeño.

PROBLEMAS O RETOS INSTITUCIONALES COMO INSUMO EN PROYECTOS DE APRENDIZAJE		
OFICINAS O ÁREAS DE TRABAJO	Procesos estratégicos y no conformidades	Resultados de la Brecha competencia comportamental
Gerencia y administrativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asesorarse y coordinar las tablas de retención documental</li> <li>- Definir indicadores de gestión.</li> <li>- Analizar los informes que envían los laboratorios de calibración, incluyendo los informes de los patrones.</li> <li>- Proporciona formación en gestión metrológica con fundamentos de calibración y de metrología a los responsables de dicha actividad, con el fin de facilitar el análisis de este proceso.</li> <li>- Realizar reunión con los diferentes interventores de los contratos de conducción, transporte y metrología con el fin de tener un conocimiento de los resultados de las interventorías y establecer una adecuada toma de decisiones.</li> <li>- Resocializar del plan de residuos periódicamente.</li> </ul>	trabajo en equipo
Gerencia y administrativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyecto de Seguridad del paciente.</li> <li>- Socialización periódica con los Médicos de los resultados de la Auditoría de Adherencia a Guías de Manejo y Diligenciamiento de la Historia Clínica,</li> <li>- Incorporar la revisión de los sistemas de información relacionados con indicadores de gestión (estructura y fuentes de información de los mismos),</li> <li>- Realizar una actualización de la gestión del riesgo, basándose en la Guía para la Administración del Riesgo del (DAFP)</li> </ul>	comunicación con pacientes, trato





**ESE HOSPITAL LA INMACULADA**  
**PLAN DE CAPACITACIONES**

<b>PROBLEMAS O RETOS INSTITUCIONALES COMO INSUMO EN PROYECTOS DE APRENDIZAJE</b>		
<b>OFICINAS O ÁREAS DE TRABAJO</b>	<b>Procesos estratégicos y no conformidades</b>	<b>Resultados de la Brecha competencia comportamental</b>
Gerencia y administrativo	- Mejorar el CMI con retroalimentaciones de los procesos o dimensiones que alimentan los indicadores estratégicos de la Organización. - Recordar que el CMI cubre sólo los indicadores estratégicos de la organización y no los operativos. - Incluir las visitas, inspecciones y auditorías externas en la revisión por la dirección.	Planeación presupuestal
Gestión talento humano	- Incorporar componentes éticos, contratación y anticorrupción. - Actualizar reglamento interno de trabajo y coordinar su socialización y aplicación.	trabajo en equipo
Calidad	- Completar lo relativo al perfil de los auditores que podría realizar auditorías internas de calidad - Socializar cada normograma específico a los diferentes equipos de trabajo - Socializar y difundir el normograma de la página web- - Realizar campañas que ayuden a fortalecer la responsabilidad de los servidores públicos en sus labores y procedimientos.	Trabajo por resultados

- Adicionalmente a las necesidades institucionales, se tiene en cuenta problemas identificados y necesidades individuales y por áreas, aportadas por encuestas respectivas.

<b>PROBLEMAS O NECESIDADES INDIVIDUALES O POR ÁREAS RECIBIDAS POR ENCUESTAS</b>		
<b>TEMA</b>	<b>ÁREA / EMPLEADO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
Auditoria internas	Auditoria y temas de calidad	Alta
Habilitación	Asistencial	Alta
Facturación servicios	Facturación/enfermería urgencias /	Baja
Medicamentos	Regente	Alta
RCP	Asistencial	Alta
Residuos Hospitalarios	Integrantes de los procesos / servicios	Alta
Humanización	Integrantes de los procesos /servicios	Alta
Sistemas	Usuarios software	Alta
Formulación y análisis de indicadores	Administrativos	Alta
Control Calidad	Laboratorio clínico	Alta
Módulos herramientas de mejoramiento continuo, indicadores, seguridad del paciente, eventos adversos	Calidad	Alta
Gestión por resultados (PHVA)	Calidad	Alta
Gestión metrologica - calibración	Calidad	Alta
Manejo de gases medicinales	Enfermería y Médicos	Alta
Manejo úlceras a presión		Alta
plan de cuidado de riesgos identificados (fuga, suicidio, caídas, agresión, UPP, violencia sexual)		Alta
Administración de medicamentos		Alta
Venopunción		Alta
Cateterismo vesical		Alta



**ESE HOSPITAL LA INMACULADA**  
**PLAN DE CAPACITACIONES**

PROBLEMAS O NECESIDADES INDIVIDUALES O POR ÁREAS RECIBIDAS POR ENCUESTAS		
TEMA	ÁREA / EMPLEADO	PRIORIDAD
Aislamientos universales de pacientes		Alta
Lavado de manos		Alta
Violencia intrafamiliar y abuso sexual		Alta
Inmovilización y/o contención mecánica		Alta
Manejo de consumidores de sustancias psicoactivas		Alta
Infecciones hospitalarias		Alta
Paquetes instruccionales del Min PS		Alta
Seguridad del paciente		Todos los integrantes de procesos / servicios
Control y desarrollo mantenimiento gestión ambiental	Técnico Administrativo	Alta
Evolución de puestos de trabajo (aseo hospitalario)	Técnico Administrativo	Alta
Identificación, control y manejo de riesgos	Secretaria	Alta
Identificación motivación laboral	Alta dirección	Alta
Medición planes	Alta dirección	Alta
legislación laboral sector público	Alta dirección	Media

### Programación General

De acuerdo a las necesidades y estructura del Plan Institucional de Capacitación 2022, se ejecutará en la vigencia:

COMPONENTE	ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE
<b>INDUCCIÓN</b>	Revisión material de inducción general y específica.	Trimestre III	Alta dirección
	Adecuaciones materiales de inducción general y específica	Trimestre III	Alta dirección
	Evaluación e informe de inducciones - indicadores	Trimestral	Alta dirección
<b>REINDUCCIÓN</b>	Revisión material de reinducción	Trimestre III	Alta dirección
	Planeación y adopción estrategia de reinducción	Trimestre III	Alta dirección
	Programación y ejecución	Trimestre III	Alta dirección
<b>ENTRENAMIENTO</b>	Revisión necesidades de entrenamiento en puesto de trabajo	Trimestre III	Jefes Inmediatos

### Consolidación del PIC



**ESE HOSPITAL LA INMACULADA**  
**PLAN DE CAPACITACIONES**

En ésta consolidación del diagnóstico de necesidades se tiene en cuenta las problemáticas de equipos de trabajo, temas, métodos, fechas y prioridades.

PROYECTO	TEMAS GENERALES	PROGRAMACIÓN POR TRIMESTRE	PUBLICO
<b>GESTIÓN CALIDAD</b>	Técnicas de Auditoria internas y/o externas	2	Directivos - Asesores
	Gestión de indicadores	1	Calidad
	Humanización	2	Todo el personal
	Seguridad del Paciente	4	Área asistencial
	Plataforma estratégica	4	Directivos - Asesores
<b>GESTIÓN HUMANA</b>	Evaluación de desempeño	1	Evaluados - Evaluadores
	Trabajo en equipo	1	Directivos
<b>GESTIÓN PRESTACIÓN DE SERVICIOS</b>	contratación de servicios de salud	2	Subgerencia - Auditor Medico
	Primeros auxilios	2	Personal Hospitalización
	Violencia intrafamiliar y abuso sexual	1	Asistencial
<b>GESTIÓN AMBIENTE FÍSICO Y TECNOLÓGICO</b>	Gestión ambiental	2	Servicios Generales
	Organización archivos de gestion	2	Personal de archivo

<b>ESE HOSPITAL LA INMACULADA GUATAPE-ANTIOQUIA</b>													
<b>CRONOGRAMA DEL PLAN DE CAPACITACIONES 2022</b>													
		<b>MESES</b>											
	Respon sable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>Técnicas de Auditoria internas y/o externas</b>	Ases. Calidad			1			1						
<b>Gestión de indicadores</b>	Ases. Calidad									1			
<b>Humanización</b>	Aux. Admin (on line san vicente)		1			1							
<b>Seguridad del Paciente</b>	Ases. Calidad				1			1			1		1



**ESE HOSPITAL LA INMACULADA**  
**PLAN DE CAPACITACIONES**

<b>Plataforma estratégica</b>	Gerente			1			1		1			1	
<b>Evaluación de desempeño</b>	Gerente	1											
<b>trabajo en equipo</b>	Aux. Admin						1						
<b>contratación de servicios de salud</b>	Gerente	1			1								
<b>Primeros auxilios</b>	Enferm. Jefe				1				1				
<b>Violencia intrafamiliar y abuso sexual</b>	Medico											1	
<b>Gestión ambiental</b>	Líder gagas				1						1		
<b>Organización Archivos de gestion</b>	Líder archivo						1						1

**Indicador:** Proporción de cumplimiento de capacitaciones programadas.

**Meta:** 80%

### 5. Aprobación y divulgación

El Plan es aprobado en comité de capacitación, bienestar e incentivos por sus asistentes, su socialización será basada en un esquema de divulgación cartelera institucional.

De manera trimestral se realizará un control y seguimiento a ejecución, satisfacción, cobertura e impacto de las capacitaciones realizadas, donde se podrá replantear modificaciones de actividades o presupuesto cuando sea necesario.

Control de Cambios		
Fecha	Versión	Descripción
15/01/2022	1.0	Creación.



*ESE HOSPITAL LA INMACULADA  
PLAN DE CAPACITACIONES*