

**SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS**



CÓDIGO:	<b>3.4.3.D02</b>
VERSION:	<b>3</b>
FECHA	Ene. 29 de 2021
TIPO	PLAN
PROCESO	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO</b>

**PLAN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

**PLAN DE GESTION DEL CONOCIMIENTO**

**VIGENCIA 2021**



CÓDIGO:	<b>3.4.3.D02</b>
VERSION:	<b>3</b>
FECHA	Ene. 29 de 2021
TIPO	PLAN
PROCESO	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO</b>

**PLAN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

0.

**TABLA DE CONTENIDO**

0. TABLA DE CONTENIDO .....	2
1. IDENTIFICACION .....	4
2. INTRODUCCION .....	4
3. JUSTIFICACIÓN .....	5
4. MARCO LEGAL.....	6
5. MARCO CONCEPTUAL.....	7
6. DIAGNOSTICO:.....	9
7. GESTION DEL CONOCIMIENTO .....	9
7.2 Proyecto de aprendizaje.....	12
8. Plan De Inducción y Reinducción.....	13
9. METODOLOGIA DE EVALUACIÓN.....	15
10. INDICADORES ASOCIADOS.....	16
11. BIBLIOGRAFIA .....	17
12. CONTROL DE CAMBIOS AL DOCUMENTO.....	18

**SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS**CÓDIGO: **3.4.3.D02**VERSION: **3**

FECHA: Ene. 29 de 2021

TIPO: **PLAN**PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO****USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ****1. IDENTIFICACION**

<b>PROCESO</b>	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL CONOCIMIENTO</b>
<b>SUBPROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>
<b>OBJETIVO</b>	Estimular el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional en el ámbito personal y profesional de los colaboradores de la E.S.E. Hospital Regional Chiquinquirá, a través de mecanismos metodológicos flexibles, integral, práctico y participativo
<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Atender las necesidades de capacitación institucional.</li> <li>➤ Identificar y aplicar las diversas modalidades y recursos de capacitación que puedan apropiarse para la divulgación del conocimiento.</li> <li>➤ Incentivar el uso de medios alternativos de capacitación.</li> <li>➤ Promover los objetivos institucionales, dotando a los servidores de las competencias requeridas para incrementar la efectividad en los servicios ofrecidos.</li> <li>➤ Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.</li> <li>➤ Proveer el desarrollar de proyectos de aprendizaje que cubran las necesidades de los funcionarios.</li> </ul>
<b>ALCANCE</b>	El Plan Institucional de Capacitación 2021, aplica para los servidores públicos, personal en misión de operadores externos y contratistas, inicia con la identificación de necesidades de capacitación y proyectos de aprendizaje del personal de la E.S.E. Hospital Regional Chiquinquirá y finaliza con la evaluación de las actividades de capacitación y proyectos de aprendizaje ejecutados.
<b>RESPONSABLES</b>	Coordinadora de Gestión del Talento Humano y del Conocimiento Angelica Del Pilar Vergara Buitrago

**2. INTRODUCCION**

En búsqueda de la constante articulación de procesos y el mejoramiento continuo de la Institución, se ha determinado para la vigencia 2021, la creación del Plan institucional de Gestión del conocimiento rediseñando el plan institucional de capacitación y el plan de inducción y reinducción de la ESE. La importancia de este plan se basa en la constante generación, apropiación y transferencia del conocimiento en la ESE, además de tener como objetivo la mitigación de la perdida del conocimiento en las diferentes áreas, procesos y dependencias de la Institución. Este nuevo plan se articula a la política de gestión del conocimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

**SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS**E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE  
**CHIQUINQUIRÁ**CÓDIGO: **3.4.3.D02**VERSION: **3**

FECHA: Ene. 29 de 2021

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL  
CONOCIMIENTO****USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

El Plan de Gestión del conocimiento para el año 2021 se basa en tres grandes componentes: el plan de capacitaciones, los proyectos de aprendizaje y el plan de inducción y reinducción.

La capacitación es un proceso de educación 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 puesto o el ambiente laboral, como componente del proceso de desarrollo de del talento Humano. Asimismo, la capacitación implica, por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto 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 implementación de acciones específicas de la empresa para su normal desarrollo.

En tal sentido la capacitación y los proyectos de aprendizaje, constituyen un factor importante para que el colaborador brinde el mejor aporte en el puesto 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.

La Inducción y reinducción son procesos de punto de partida para la ubicación de cualquier persona en una nueva institución o un nuevo cargo o puesto de trabajo, por tal motivo la ESE trabaja en pro de que cada uno de los integrantes de la organización conozcan de manera efectiva las directrices básicas institucionales (transversales y particulares) que permitirán un adecuado desarrollo de las actividades laborales.

### **3. JUSTIFICACIÓN**

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de efectividad. Por tal razón se proyecta en plan de gestión del conocimiento con la finalidad de fortalecer habilidades, destrezas y aptitudes a través del aprendizaje continuo y la efectiva transmisión de ideas,

**SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS**CÓDIGO: **3.4.3.D02**VERSION: **3**

FECHA: Ene. 29 de 2021

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO****USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

experiencias y datos que son la base fundamental en la construcción constante del conocimiento.

#### 4. MARCO LEGAL

- ✓ **DECRETO 1567 DE AGOSTO 5/1998** por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

**Artículo 4** - "Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, 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".

- ✓ **LEY 909 DE SEPTIEMBRE 23/ 2004** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
- ✓ **DECRETO 1227 DE ABRIL 21/ 2005** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998. TITULO V SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS CAPITULO I Sistema nacional de capacitación

**Artículo 65:** Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas

**SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS**CÓDIGO: **3.4.3.D02**VERSION: **3**

FECHA: Ene. 29 de 2021

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

- ✓ **CONSTITUCIÓN POLITICA DE COLOMBIA ARTICULO 54.** Es obligación del Estado y de los servidores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. Para el ejercicio de la función pública, el Estado debe propender por la creación de planes y programas tendientes a la capacitación de los servidores públicos, con el fin de contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos.
- ✓ **Resolución 3100 de 2019** Define los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud, y adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud.

**5. MARCO CONCEPTUAL**

- ✓ **CAPACITACIÓN:** Se entiende por Capacitación el conjunto de procesos Organizados, relativos tanto a Educación no formal como a la informal de acuerdo con la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar su capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de su misión institucional, a la mejor prestación de los 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.
- ✓ **EDUCACIÓN FORMAL:** Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a obtener grados y títulos. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los servidores de libre nombramiento y remoción y de carrera.

**SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS**

CÓDIGO:	<b>3.4.3.D02</b>
VERSION:	<b>3</b>
FECHA:	Ene. 29 de 2021
TIPO:	PLAN
PROCESO:	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO</b>

**PLAN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO****USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

- ✓ **EDUCACION PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO:** El Estado reconoce la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios. Antes denominada educación No Formal y es la 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.
- ✓ **DEFINICIÓN DE EDUCACIÓN INFORMAL.** Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados
- ✓ **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.
- ✓ **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 servidor.
- ✓ **PROYECTOS DE APRENDIZAJE.** Son procedimientos que pueden incluir varias técnicas. Operaciones o actividades específicas. Persiguen un propósito determinado: el aprendizaje y la solución de problemas académicos y/o aquellos otros aspectos vinculados con ellos. Son instrumentos socioculturales aprendidos en contextos de interacción con alguien que sabe más.

**SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS**CÓDIGO: **3.4.3.D02**VERSION: **3**

FECHA: Ene. 29 de 2021

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

- ✓ **INDUCCIÓN.** Es un proceso dirigido a iniciar al servidor nuevo en su integración a la cultura organizacional durante los primeros cuatro meses siguientes a su vinculación.
- ✓ **REINDUCCION.** Está dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos. Dichos programas se realizarán cada dos años a los servidores.
- ✓ **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC).** El Plan institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.

**6. DIAGNOSTICO:**

Durante la vigencia 2020 se realizaron mas de las capacitaciones programadas dentro del cronograma, pero se observo que no se realizaron evaluaciones para calcular el impacto de adherencia que tuvo el tema para los funcionarios por eso es necesario integrar un sistema de evaluación no solo para los funcionario sino también para el responsable de la capacitación. El presente plan parte del diagnóstico por proceso del estado actual frente a la Gestión del conocimiento que hace parte integral de las metas programadas para esta vigencia

**7. GESTION DEL CONOCIMIENTO**

**SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS**CÓDIGO: **3.4.3.D02**VERSION: **3**

FECHA: Ene. 29 de 2021

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

**Grafico 1: componentes del Plan de Gestión de Conocimiento.****7.1 Plan de capacitaciones.**

El objetivo de este plan es realizar las capacitaciones a los funcionarios de la E.S.E. Hospital Regional Chiquinquirá para fortalecer los conocimientos, competencias y valores éticos institucionales, mejorando condiciones socio-laborales para beneficio propio de la Institución y en especial del trabajador. Las capacitaciones son de vital importancia porque contribuyen al desarrollo de los funcionarios tanto personal como profesionalmente, para la E.S.E. Hospital Regional de Chiquinquirá.

**7.1.1 Metodología:**

Se realizará un autodiagnóstico preguntando a los líderes y coordinadores de la Institución y así obtener una lista de las necesidades de los temas que necesitan los funcionarios para poder mejorar sus competencias frente al área de trabajo una vez obtenido el resultado del autodiagnóstico se procederá a realizar el consolidado con fechas específicas y se realizará su respectiva evaluación para obtener la adherencia del tema tratado, por otro lado, se realizara también el

**SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS**CÓDIGO: **3.4.3.D02**VERSION: **3**

FECHA: Ene. 29 de 2021

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

consolidado de las capacitaciones exigidas por la norma se hará su respectivo seguimiento y evaluación.

Teniendo en cuenta el portafolio de servicios prestado por la E.S.E. Hospital Regional de Chiquinquirá y los requisitos en capacitación aplicables a su recurso humano, la administración definió como soporte de educación no formal obligatorio para el personal en misión y contratistas del área asistencial, contar con los siguientes cursos: Atención de víctimas de violencia sexual, soporte vital básico o avanzado, toma de muestras de laboratorio, primeros auxilios y el curso de atención a víctimas de ataques químicos.

En cuanto al personal administrativo y de acuerdo a la dimensión de talento humano del MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión) se tiene en cuenta los siguientes temas:

- Gestión del talento humano
- Integración cultural
- Relevancia internacional
- Cultura organizacional
- Derechos humanos
- Gestión de las tecnologías de la información
- Gestión administrativa
- Buen Gobierno
- Gestión de las tecnologías de la información
- Contratación Pública
- Gestión documental
- Gestión financiera
- Gobierno en Línea
- Innovación
- Participación ciudadana
- Servicio al ciudadano
- Sostenibilidad ambiental
- Derecho de acceso a la información

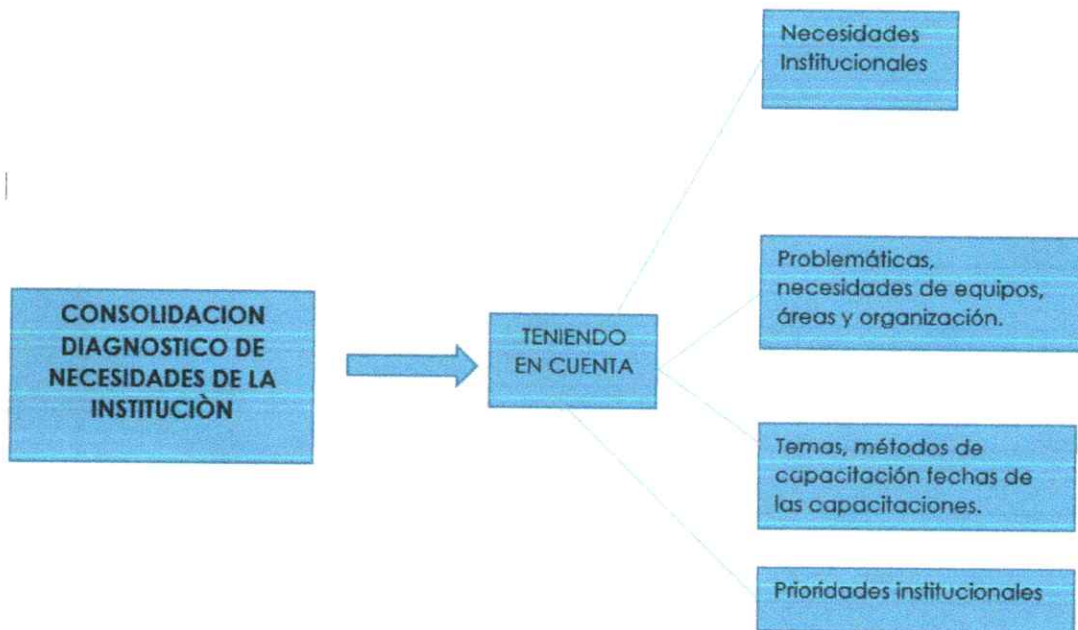
**SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS**CÓDIGO: **3.4.3.D02**VERSION: **3**

FECHA: Ene. 29 de 2021

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

**Gráfico 2: diagnóstico del conocimiento.****7.2 Proyecto de aprendizaje**

Se realizarán proyectos de aprendizaje para el logro de competencias que nos lleva a reflexionar sobre cómo estamos organizando las experiencias de aprendizaje de nuestros colaboradores dentro y fuera de la Institución esto con el propósito de asumir una pedagogía coherente y evaluativa que deje gran impacto a la institución.

El aprendizaje basado en proyectos consiste en una modalidad de enseñanza y aprendizaje centrada en tareas, un proceso compartido entre los participantes, siendo su objetivo principal la obtención de un producto final.

Trabajar con proyectos significa tender un tema organizado, dinámico y activa. Los resultados del proyecto son objetos variados que elaboran los mismos funcionarios de la E.S.E Hospital Regional de Chiquinquirá. Los proyectos permiten diferentes conocimientos de manera secuencial, paso a paso, trabajar con proyectos posibilita principalmente el desarrollo de la autonomía en los funcionarios. Por otra



CÓDIGO:	<b>3.4.3.D02</b>
VERSION:	<b>3</b>
FECHA	Ene. 29 de 2021
TIPO	PLAN
PROCESO	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO</b>

**PLAN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

**USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

parte, el proyecto es un modo de organizar el aprendizaje y la enseñanza, los proyectos propician procesos de aprendizaje cognitivos y prácticos.

### **7.2.1 Metodología:**

Los funcionarios que deseen presentar un proyecto de aprendizaje deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. Selección del tema y planteamiento de la guía de trabajo.
2. Justificación
3. Formación del equipo de trabajo a quien va dirigido.
4. Objetivos.
5. Metodología y planificación
6. Tipo de evaluación
7. Autoevaluación

Una vez que el funcionario presente su proyecto de aprendizaje a la Coordinadora de Gestión del Talento humano y del conocimiento en compañía del creador del proyecto de aprendizaje lo presentaran al comité Directivo para que le del aval para su ejecución.

## **8. Plan De Inducción y Reinducción**

Para la E.S.E Hospital Regional de Chiquinquirá es indispensable mantener y mejorar las competencias individuales y colectivas del talento humano en su área de trabajo, así como destrezas, habilidades y valores, como la productividad, desempeño institucional y el desarrollo integral de los funcionarios guardando que la información recibida sea oportuna y responda a las necesidades del cargo, cumpliendo con la misión, visión y objetivos estratégicos. Por esta razón se continua con la implementación del Plan de inducción y reinducción.

### **8.1 Inducción**

#### **Metodología**

CÓDIGO: **3.4.3.D02**VERSION: **3**

FECHA: Ene. 29 de 2021

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO****USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

El objetivo de realizar la inducción es familiarizar a la persona que ingresa a la Institución se debe realizar antes de que el personal empiece sus actividades en área de trabajo. Se recopilará la información que se va a suministrar al personal que va a estar disponible en un blog institucional de fácil acceso con el fin de que el personal antes de que inicie a desempeñar sus funciones ya haya realizado la respectiva inducción Institucional luego se hará una evolución para observar el porcentaje de adherencia que tuvo la inducción. El responsable de este proceso será los líderes de Talento humano y/o coordinadores, líderes de área.

## 8.2 Reinducción

La reinducción se convierte en una exigencia estratégica de retención, es volver a mostrar las razones por las cuales vale la pena entusiasmarse con las tareas que se realizan, fortalecer el compromiso y sentirse más orgulloso de pertenecer a una organización con la cual se tiene la responsabilidad de hacerla más sostenible desde cada una de las áreas en que transcurre la gestión empresarial. Además el constante cambio en la dinámica organización hace importante clarificar la temática básica de la ESE para fortalecer el conocimiento de la misma y el aumentar el sentido de pertenencia hacia la institución.

## Metodología

Se realizará en forma virtual con los mismos temas de la inducción, se hará cada año en el mes de diciembre, la meta de esta estrategia será un 80% de los trabajadores con inducción y reinducción se hará la respectiva evaluación para sacar el porcentaje de reinducción.

## 8.3 Inducción a puesto de trabajo o entrega.

La Inducción a puesto de trabajo es informar al personal que ingresa por parte del coordinador, líder del área, sobre aspectos importantes del oficio a desempeñar tales como:

- ✓ Funciones, obligaciones y/o actividades específicas de cargo.



CÓDIGO:	3.4.3.D02
VERSION:	3
FECHA:	Ene. 29 de 2021
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

## PLAN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

- ✓ Entrega de los elementos de trabajo.
- ✓ Relación de los documentos e información del área, oficina, o puesto de trabajo.
- ✓ Labores pendientes o en trámite.
- ✓ Horarios de trabajo.
- ✓ Entrenamiento correcto en el uso de la plataforma.
- ✓ Presentación del grupo de trabajo.
- ✓ Lista de chequeo y acta de entrega.
- ✓ Pal y salvo.

### 8.3.1 Lista de chequeo

Para la vigencia 2021, se creará e implementará un formato institucional que contenga los ítems básicos de la inducción y entrega del puesto de trabajo con el fin de no olvidar ningún aspecto en este proceso.

## 9. METODOLOGIA DE EVALUACIÓN

La metodología para la evaluación y seguimiento del plan de gestión del conocimiento se realizará por componentes:

- El primer componente que es el del plan de capacitaciones se realizará solicitado la lista de asistencia y evaluación a la capacitación orientada por el líder o coordinador encargado.
- El segundo componente de proyecto de aprendizaje se realizará a través de la solicitud de un informe a la persona responsable de ejecutar el proyecto de aprendizaje con datos importantes como lo son: número de personas inscritas, evaluaciones, calificaciones, trabajo entregados (según aplique).
- El tercer componente de inducción y reinducción se dará a través de las evaluaciones realizadas a la persona, así como el listado de asistencia, lista de chequeo y acta de entrega.

**SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS**CÓDIGO: **3.4.3.D02**VERSION: **3**

FECHA: Ene. 29 de 2021

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

**10. INDICADORES ASOCIADOS**

ACTIVIDAD	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
<b>Plan de capacitaciones</b>	Eficiencia del plan capacitaciones	Numero de capacitaciones realizadas/Total de capacitaciones planificadas
<b>Pla de capacitaciones</b>	Eficacia de la capacitac	Número de personas a las cuales evidencio impacto en la capacitación/Número de person capacitadas

**SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS**



CÓDIGO:	<b>3.4.3.D02</b>
VERSION:	<b>3</b>
FECHA:	Ene. 29 de 2021
TIPO:	PLAN
PROCESO:	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO</b>

**PLAN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

**11. BIBLIOGRAFIA**

**No. DOCUMENTO**

- 1 Amat, J.M. (1996): Control de Gestión: Una perspectiva de dirección. Barcelona: Ed. Gestión 2000
- 2 Burack, E. H. (1990): Planificación y aplicaciones creativas de recursos humanos. Una orientación estratégica. Madrid: Ed. Díaz de Santos
- 3 Claver, E. (2000): Conceptos aplicados de dirección de recursos humanos: guía práctica de desarrollo profesional. Madrid: Ed. Cívitas

TEM	ELABORÓ	COORDINADOR	REVISÓ	APROBO
<b>Nombre</b>	Angelica Vergara Buitrago	Angelica Vergara Buitrago	Leidy Paola Ramírez Ávila	Amanda de Jesús Buitrago
<b>Cargo</b>	Coordinadora de Gestión del talento humano y del conocimiento	Coordinadora de Gestión del talento humano y del conocimiento	Profesional Especializado en Calidad Planeación	Subgerente Administrativa y Financiera
<b>Fecha</b>	Ene. 05 de 2021	Ene. 05 de 2021	Ene. 06 de 2021	Ene. 28 de 2021

**SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCION EN SALUD DEL SGSSS**



CÓDIGO: 3.4.3.D02

VERSION: 3

FECHA: Ene. 29 de 2021

TIPO: PLAN

PROCESO:

**PLAN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO**

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRA

**12. CONTROL DE CAMBIOS AL DOCUMENTO**

Fecha del cambio	Versión actual	Justificación del Cambio	Indique el ítem del Documento donde se requiere el Cambio	Versión Nueva	Nombre y Cargo de quien elaboro el Cambio:	Nombre y Cargo de quien Aprobó el Cambio:
Ene. 28 de 2021	2	Actualizaion anual	En todo el documento teniendo en cuenta las nuevas metas del area.	3	Angelica Vergara Buitrago	Amanda de Jesus Buitrago Subgerente Administrativa Financiera