

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



CÓDIGO:	3.4.3.D01
VERSIÓN:	01
FECHA	16 de enero de 2024
TIPO	PLAN
PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN DE CAPACITACIONES

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

PLAN DE CAPACITACIONES

VIGENCIA 2024

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



ESE HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁ

CÓDIGO:	3.4.3.D01
VERSIÓN:	01
FECHA	16 de enero de 2024
TIPO	PLAN
PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN DE CAPACITACIONES

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

TABLA DE CONTENIDO

1. IDENTIFICACIÓN	3
2. INTRODUCCIÓN.....	3
3. JUSTIFICACIÓN.....	4
4. MARCO LEGAL.....	4
5. MARCO CONCEPTUAL.....	6
6. DIAGNOSTICO	¡Error! Marcador no definido.
7. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.....	9
8. PROYECTOS DE APRENDIZAJE	11
9. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN.....	15
10. INDICADORES ASOCIADOS	15
11. ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.
12. BIBLIOGRAFIA.....	17

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSSE.S.E HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁCÓDIGO: **3.4.3.D01**VERSIÓN: **01**

FECHA: 16 de enero de 2024

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN DE CAPACITACIONES****USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ****1. IDENTIFICACIÓN**

PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO
SUBPROCESO	Gestión del Conocimiento
OBJETIVO	Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación que les permitan a los colaboradores optimizar su desempeño laboral.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gestionar el proceso de capacitación bajo el enfoque de aprendizaje organizacional, con el fin de contribuir a un mejor desempeño individual, grupal e institucional. ➤ Contribuir al mejoramiento en el desempeño de los trabajadores de la E.S.E Hospital Regional de Chiquinquirá a través de las capacitaciones realizadas. ➤ Fortalecer las competencias laborales del Talento Humano con el fin de minimizar las brechas que puedan existir entre los conocimientos que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera para el ejercicio de su cargo. ➤ Implementar el Plan de Capacitación de acuerdo con las necesidades manifestadas por los trabajadores de la E.S.E.
ALCANCE	El plan de capacitaciones, aplica para el personal en misión, operadores externos y contratistas, inicia con la identificación de necesidades de capacitación y proyectos de aprendizaje del personal de la ESE. Hospital Regional Chiquinquirá y finaliza con la evaluación de las actividades.
RESPONSABLES	Coordinadora de Gestión del Talento Humano y del conocimiento

2. INTRODUCCIÓN

La transferencia del conocimiento del talento humano es una de las estrategias más importantes para el desarrollo de la Institución, es por este motivo que la E.S.E, busca que sus funcionarias fortalezcan sus conocimientos y mejoren sus competencias laborales, con el fin de responder de manera eficiente y eficaz a las continuas demandas de sus usuarios y potenciales.

La E.S.E Hospital Regional de Chiquinquirá está orientada a desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes en el funcionario, reforzando y complementando su capacidad cognitiva y técnica a través de capacitaciones, cursos, simposios y otras formas de capacitación, que le permitan actualizar, adquirir y/o renovar conocimientos, habilidades y

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSSE.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁCÓDIGO: **3.4.3.D01**VERSIÓN: **01**

FECHA: 16 de enero de 2024

TIPO: PLAN

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

destrezas, de tal manera que se desempeñe exitosamente, al obtener los resultados esperados y responder por el objetivo de la E.S.E.

El Plan de Gestión del conocimiento para el año 2024 se basa en cuatro componentes: plan de capacitaciones, los proyectos de aprendizaje, inducción y reinducción e innovación, para determinar los temas del plan de capacitaciones se realiza un diagnóstico con el Talento Humano y así poder determinar las debilidades y fortalezas que se tienen para poder enfocarnos en las necesidades reales de los funcionarios y poner brindarles capacitaciones que puedan fortalecer su ámbito laboral.

Para concluir la capacitación, los proyectos de aprendizaje y la innovación constituyen un factor importante para que el Talento Humano 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.

3. JUSTIFICACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación tiene como estrategia contribuir al mejoramiento institucional, fortalecer las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de las necesidades; desarrollando competencias laborales requeridas para el logro de los objetivos tanto profesionales como institucionales.

El objetivo principal de la capacitación es el mejoramiento de la calidad del desempeño laboral de su capital humano. Así como garantizar el desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias específicas para lograr el cumplimiento eficaz y eficiente de sus objetivos profesionales y propósitos de la institución.

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

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSSE.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁ

CÓDIGO:	3.4.3.D01
VERSIÓN:	01
FECHA	16 de enero de 2024
TIPO	PLAN
PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

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

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”.

Artículo 5 “Objetivos de la capacitación”: Son objetivos de la capacitación:

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos.
 - Promover el desarrollo integral del recurso humano y financiamiento de una ética del servicio público.
 - Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades.
 - 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.
 - Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.
- **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 ESTIMULO 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 de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁ

CÓDIGO: 3.4.3.D01

VERSIÓN: 01

FECHA: 16 de enero de 2024

TIPO: PLAN

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN DE CAPACITACIONES

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

Artículo 66: los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

- **Artículo 36, de Ley 909 de 2004.** Establece "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", por lo que resalta en el parágrafo del mismo artículo, que con el "propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley"
- **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.
- **Constitución Política de Colombia Artículo 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.

5. MARCO CONCEPTUAL

- **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- **Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁ

CÓDIGO: 3.4.3.D01

VERSIÓN: 01

FECHA: 16 de enero de 2024

TIPO: PLAN

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN DE CAPACITACIONES

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.

- **Competencias Laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020).
- **Diagnóstico de Aprendizaje Organizacional:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).
- **Gestión Del Conocimiento:** Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).
- **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.
- **Educación 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

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSSE.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁCÓDIGO: **3.4.3.D01**VERSIÓN: **01**

FECHA: 16 de enero de 2024

TIPO: PLAN

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

complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados.

- **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.
- **Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano):** es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales diferentes al sistema de niveles y grados establecidos por la Ley General de Educación.
- **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.
- **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.
- **Reinducción:** 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.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSSE.S.E HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁCÓDIGO: **3.4.3.D01**VERSIÓN: **01**

FECHA: 16 de enero de 2024

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN DE CAPACITACIONES****USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ****6. DIAGNÓSTICO**

El plan de capacitaciones tiene como estrategia contribuir al mejoramiento institucional, fortalecer las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de las necesidades; desarrollando competencias laborales requeridas para el logro de los objetivos tanto profesionales como institucionales. Constituyendo un instrumento que determina prioridades y necesidades de capacitación de los colaboradores de la E.S.E Hospital Regional de Chiquinquirá, teniendo en cuenta el objetivo principal de la capacitación que es el mejoramiento de la calidad del desempeño laboral de su capital humano. Así como garantizar el desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias específicas para lograr el cumplimiento eficaz y eficiente de sus objetivos profesionales y propósitos de la institución.

Todo lo anterior, se logrará a través del uso del recurso humano tanto interno como externo de la institución, además del uso de herramientas pedagógicas como aliado por medio de una plataforma virtual que les facilitará a todos los funcionarios un acceso fácil y rápido del material disponible para las capacitaciones he información en general.

Durante la vigencia 2023 se realizaron las capacitaciones programadas dentro del cronograma, se incluyeron evaluaciones para observar el impacto y la adherencia que tuvo la capacitación para el Talento Humano, de igual forma en la vigencia se realizaron cursos con Instituciones externas como el COMFABOY el cual oferto el curso de lengua de señas certificándose exitandose 19 personas logrando el cumplimiento del indicado al 100%.

7. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, transferir, analizar el conocimiento para fortalecer la gestión de la E.S.E y facilitar el proceso para la mejora de la prestación de servicio al usuario.

7.1 Plan de capacitación

Para formular el Plan Institucional de Capacitación 2024 de la E.S.E Hospital Regional De Chiquinquirá, llevará a cabo una encuesta para permitir conocer las necesidades de capacitación que actualmente tiene el Talento Humano de la Entidad. Las capacitaciones son

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSSCÓDIGO: **3.4.3.D01**VERSIÓN: **01**

FECHA: 16 de enero de 2024

TIPO: PLAN

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

de vital importancia porque contribuyen al desarrollo de los funcionarios tanto personal como profesionalmente.

Sensibilización

- Se identificarán las necesidades de capacitación de acuerdo con los mandatos legales y lineamientos impartidos por el Gobierno Nacional y el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Se realizó encuesta de necesidades de capacitación por proceso
- Se presentará el Plan de Capacitación al área de Planeación.

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
- Cultura organizacional
- Derechos humanos
- Gestión de las tecnologías de la información
- Gestión administrativa
- Código de integridad
- Gestión de las tecnologías de la información
- Contratación Pública
- Gestión documental
- Gestión financiera
- Innovación
- Participación ciudadana
- Servicio al ciudadano
- Gestión ambiental
- Derecho de acceso a la información

Por último, Una vez consolidada la información sobre las necesidades de capacitación se organizará la información en el formato de capacitaciones de la Institución para realizar el seguimiento, el cronograma se hará trimestral y se entregará a la oficina de Planeación.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS		
	CÓDIGO:	3.4.3.D01
	VERSIÓN:	01
	FECHA:	16 de enero de 2024
	TIPO:	PLAN
	PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ		

PLAN DE CAPACITACIONES

7.2. Innovación

El Objetivo de este plan dentro de nuestra transferencia del conocimiento es orientar al cliente interno para generar innovación y gestión del conocimiento, integrando conceptos técnicos, organizados que generen la adherencia metodología, logrando identificar cuando la empresa es innovadora.

La innovación es un campo interesante en la competitividad de las organizaciones y en el crecimiento de las mismas. Frecuentemente se asocia el término innovación con el de cambio; sin embargo, innovar significa transformar procesos, emplear la creatividad e ingenio para generar nuevas ideas y aplicar éstas, a la vida diaria, al desarrollo y al lanzamiento de nuevo producto y/o servicios exitosamente.

Para el año 2024 la ESE tendrá como objetivo crear una cultura de innovación a través de capacitaciones y/o talleres que incentiven al Talento Humano a estar abiertos cambios y a fomentar una mente creativa, asimismo se tendrá como base el documento que habla sobre los criterios de innovación que será socializado al personal.

8. Proyectos 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 activo. Los resultados del proyecto son objetos variados que elaboran los mismos funcionarios de la ESE 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 parte, el proyecto es un modo de organizar el aprendizaje y la enseñanza, los proyectos propician procesos de aprendizaje cognitivos y prácticos.

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

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



E.S.E HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁ

CÓDIGO: **3.4.3.D01**

VERSIÓN: **01**

FECHA: 16 de enero de 2024

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO**

PLAN DE CAPACITACIONES

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

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.

La E.S.E Hospital Regional de Chiquinquirá en la vigencia 2024 realizara los siguientes proyectos de aprendizaje:

1. “Familia E.S.E Hospital Regional de Chiquinquirá cuidando familias”

Fortalecer competencias y habilidades en consejería y atención y cuidado para la población materno-perinatal dirigido al personal que atiende mujeres y niños, usuarias y sus familias y redes de apoyo para el fortalecimiento de la nutrición de la población objeto.

2. Proyectos de aprendizaje en talleres teórico prácticos de guías y protocolos con el personal de enfermería.

8.1. PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El objetivo principal de la Inducción, es fortalecer la integración del nuevo Talento Humano a su cargo y a la E.S.E por tanto generar directrices adecuadas al proceso facilitara significativamente el acoplamiento del nuevo personal y la optimización de la prestación de los servicios.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSSE.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁ

CÓDIGO: 3.4.3.D01

VERSIÓN: 01

FECHA: 16 de enero de 2024

TIPO: PLAN

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN DE CAPACITACIONES

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

8.1.1. Inducción General

El programa de inducción está dirigido al Talento Humano que ingresan a la ESE y está orientado a fortalecer la cultura organizacional, sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia por la Entidad.

Para el año 2024 se hará la inducción a través de modelo de inducción virtual el cual abarca los principales temas para dar a conocer los objetivos de la ESE y con el fin de fortalecer la inducción se realizará al final de módulo una evaluación para medir la adherencia. Se envía al personal que ingresa a la Institución una instrucción para que realice la Inducción antes de empezar su labor, asimismo se realizaran de forma presencial los talleres de Ingeniería ambiental, Biomédicos, sistemas, historias clínicas y seguridad en el paciente.


Una vez finalizado el proceso de inducción y antes de terminar o durante el período de entrenamiento, el personal dirigente del cargo debe realizar una evaluación con el fin de identificar cuáles de los puntos claves de la inducción no quedaron lo suficientemente claros para las personas a ingresar, esto con el fin de reforzarlos y tomar planes de acción como la reinducción al final se medirá la adherencia al proceso mediante la evaluación que se debe responder al finalizar el módulo de inducción Institucional.

8.1.2. Inducción a puesto de trabajo.

Se debe brindar toda la información específica del trabajo a desarrollar dentro de la ESE, profundizando en todo aspecto relevante del cargo. Esta etapa, generalmente es liderada por el Coordinador y/o Líder quien realizará la presentación al equipo de trabajo y de las personas claves de las diferentes áreas de la institución. Para su seguimiento se generará una lista de chequeo y acta de entrega de las actividades entregadas.

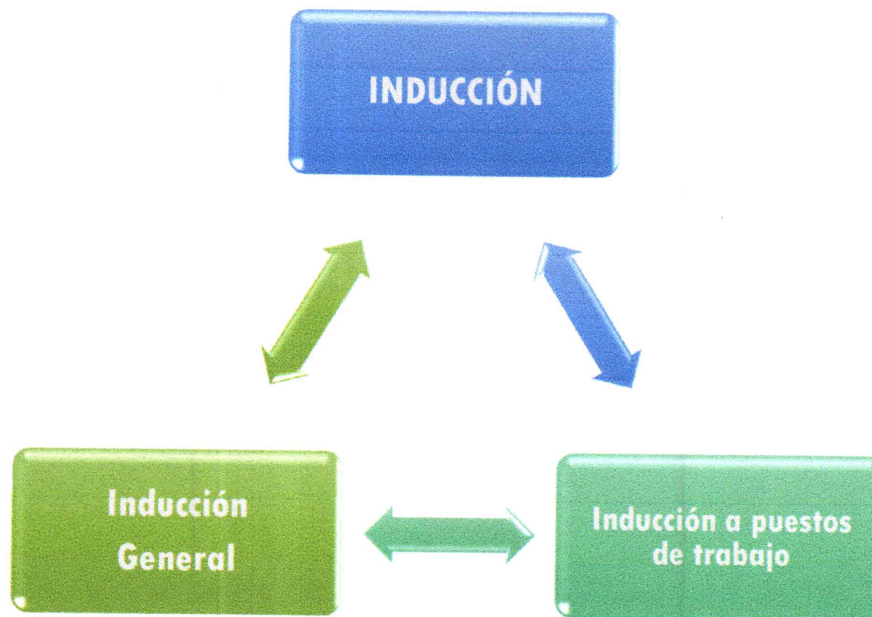
Aspectos importantes del oficio a desempeñar tales como:

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

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS		
	CÓDIGO:	3.4.3.D01
	VERSIÓN:	01
	FECHA:	16 de enero de 2024
	TIPO:	PLAN
	PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ		

PLAN DE CAPACITACIONES

Gráfico 1: etapas de Inducción.



8.1.3. Reinducción.

El programa de reinducción está encaminado a la actualización del Talento Humano frente a la estructura, procedimientos, normatividad y cambios o ajustes que se realicen en la ESE. A través de la reinducción se busca fortalecer el sentido de pertenencia, evidenciando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para el logro de los objetivos estratégicos. Se aplica a todo el Talento Humano cada año y se realiza de forma virtual y su seguimiento, para medir la adherencia se hace una evaluación de forma virtual.

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.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSSE.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁCÓDIGO: **3.4.3.D01**VERSIÓN: **01**

FECHA: 16 de enero de 2024

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN DE CAPACITACIONES****USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ****9. METODOLOGÍA 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 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, trabajos entregados (según aplique).
- En el tema 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.
- Para el tema de innovación se hará a través de las herramientas que están documentadas dentro del manual de innovación.

10. INDICADORES ASOCIADOS

Total de capacitaciones ejecutadas en el periodo / Total de capacitaciones programadas en el periodo x100

Sumatoria total de horas de capacitación por trabajador asistente en el periodo / Total de trabajadores de la institución



CÓDIGO: 3.4.3.D01
 VERSIÓN: 01
 FECHA: 16 de enero de 2024
 TIPO: PLAN

PLAN DE CAPACITACIONES

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO
 USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

13. 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: