



**TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

Código

ESG460388

Versión

Fecha Emisión

Uno

23/09/2019

Página 1 de 23

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN "PIC"

RESOLUCION No.10.39.036 DEL 12 DE ENERO DE 2024

**Enero de 2024**  
**Grupo Interno de Trabajo**  
**Talento Humano**



**TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL  
DEL ESTADO**

Código	
ESG460388	
Versión	Fecha Emisión
Uno	23/09/2019
Página 2 de 23	

## Contenido

OBJETIVO .....	4
Objetivo General.....	4
Fortalecer las competencias del talento humano del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E a través de la educación continua y la educación para el desarrollo y el trabajo, que permitan una mejora en su desempeño, el desempeño de los procesos, y la mejora continua de la calidad de nuestros servicios e integrarse a los planes a los planes institucionales y estratégicos de la entidad. ....	4
Específicos .....	4
Alcance.....	4
El Plan Institucional de Capacitación se desarrollara en la vigencia del 2023, dirigido a todo el Talento Humano conforme a las necesidades de aprendizaje diagnosticadas en los grupos de trabajo, a su vez las necesidades que se detecten posteriormente serán revisadas por la Coordinación de Talento Humano, y serán incluidas dentro del plan y deberán ser objeto de evaluación.....	4
OBJETIVOS ESTATEGICOS .....	5
Consolidar el Sistema de Gestión en la entidad, fortaleciendo el talento humano, el ambiente físico, la tecnología e información con énfasis en el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad de la Atención en Salud SOGCS, con el fin de garantizar una atención segura, humanizada, centrada en el usuario y su familia.....	¡Error! Marcador no definido.
EJE ORIENTADOR: VISIÓN DE LARGO PLAZO .....	6
EJE ORIENTADOR: SALUD PÚBLICA: .....	6
EJE ORIENTADOR: EFICIENCIA EN EL GASTO.....	6
MARCO LEGAL.....	7
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (P.I.C) .....	12
ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	13
El plan institucional de capacitación está conformado con los siguientes programas: .....	13
Líneas formativas.....	19
RESPONSABILIDAD EJECUCION.....	20
Divulgación.....	20
Registros.....	21
Medición.....	22

**“SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E. HUMANO, SEGURO Y SIN ESTIGMA”**

ELABORÓ-ADAPTO		FREDY YAMID DIAZ TRIANA	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		ANTONIO RUIZ FLOREZ	VERSIÓN	04
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
12	01	2024	12	01	2024	12	01	2024	ENERO	2024	



**TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL  
DEL ESTADO**

Código	
ESG460388	
Versión	Fecha Emisión
Uno	23/09/2019
Página 3 de 23	

**PRESENTACIÓN**

El SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E con la orientación del Grupo de Trabajo de Talento Humano, presenta el Plan Institucional de Capacitación el cual se concibe como un plan articulado al direccionamiento estratégico y a las necesidades de aprendizaje de los procesos institucionales y del talento humano.

Para la elaboración de este documento, se tienen en cuenta el Plan Nacional de Formación y Capacitación DAFP – ESAP, que brinda los lineamientos a seguir en materia de Formación y Capacitación.

Este plan cuenta con unos programas complementarios, como Inducción, re inducción organizacional y entrenamiento en el puesto del trabajo, de acuerdo con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

Somos una institución prestadora de servicios de salud y por ende debemos cumplir con los Requisitos establecidos para el talento humano en el Sistema Único de Habilitación. El personal debe contar con la formación y las competencias específicas establecidas.

Para su planeación, desarrollo, ejecución y mejora se tienen en cuenta los lineamientos conceptuales y metodológicos establecidos por la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).

**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 funcionarios influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se ofrecen.

El Plan de Capacitación del Sanatorio de Dios E.S.E., para la vigencia 2023 constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los servidores.

Por tal razón, el Plan de Capacitación incluye a los funcionarios, de acuerdo a las áreas de actividad y con temas puntuales, algunos de ellos recogidos de la sugerencia de los propios colaboradores, identificados en las evaluaciones de Desempeño Laboral; así mismo está enmarcado dentro de los Procedimientos para capacitación.

**“SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E. HUMANO, SEGURO Y SIN ESTIGMA”**

ELABORÓ-ADAPTO		FREDY YAMID DIAZ TRIANA	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		ANTONIO RUIZ FLOREZ	VERSIÓN	04
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
12	01	2024	12	01	2024	12	01	2024	ENERO	2024	



## TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

Código

ESG460388

Versión

Fecha Emisión

Uno

23/09/2019

Página 4 de 23

### OBJETIVO

#### Objetivo General

Fortalecer las competencias del talento humano del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E a través de la educación continua y la educación para el desarrollo y el trabajo, que permitan una mejora en su desempeño, el desempeño de los procesos, y la mejora continua de la calidad de nuestros servicios e integrarse a los planes a los planes institucionales y estratégicos de la entidad.

#### Objetivos Específicos

- ✓ Integrar a los servidores que se vinculen a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de Inducción Institucional.
- ✓ Fortalecer las competencias laborales, las responsabilidades individuales y las capacidades institucionales para el mejor desempeño laboral y el logro de los resultados y objetivos institucionales.
- ✓ Reorientar a los servidores en los cambios producidos en la institución, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta por medio del programa de Re inducción.
- ✓ Identificar las necesidades de aprendizaje de los servidores públicos mediante la metodología establecida.
- ✓ Atender las necesidades de aprendizaje detectadas en los grupos de trabajo y servidores públicos del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E mediante el plan Institucional de Capacitación
- ✓ Impulsar un modelo de fortalecimiento de la cultura institucional, para garantizar a la ciudadanía un servicio con calidad y calidez.

#### Alcance.

El Plan Institucional de Capacitación se desarrollara en la vigencia del 2023, dirigido a todo el Talento Humano conforme a las necesidades de aprendizaje diagnosticadas en los grupos de trabajo, a su vez las necesidades que se detecten posteriormente serán revisadas por la Coordinación de Talento Humano, y serán incluidas dentro del plan y deberán ser objeto de evaluación

### NATURALEZA JURIDICA.

El Sanatorio de Agua de Dios, Empresa Social del Estado, de conformidad con el artículo 194 de la Ley 100 de 1993, es una entidad pública descentralizada del orden Nacional, de naturaleza especial, vinculada al Ministerio de Salud. El Sanatorio de Agua de Dios, tiene por objeto prestar con el carácter de servicio público a cargo del Estado, el servicio de salud a los enfermos de Hansen en todo el territorio nacional. En desarrollo de este objeto prestará atención médica, asistencia social y de rehabilitación y desarrollará programas de promoción y de prevención en salud.

#### MISION

El Sanatorio Agua de Dios Empresa Social del Estado, es una entidad pública del nivel central del Gobierno Nacional, que presta atención integral al paciente Hansen y brinda servicios de salud de baja complejidad, con

**“SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E. HUMANO, SEGURO Y SIN ESTIGMA”**

ELABORÓ-ADAPTO		FREDY YAMID DIAZ TRIANA	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		ANTONIO RUIZ FLOREZ	VERSIÓN	04
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
12	01	2024	12	01	2024	12	01	2024	ENERO	2024	



## TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

### SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Código

ESG460388

Versión

Fecha Emisión

Uno

23/09/2019

Página 5 de 23

calidad, humanización, seguridad del paciente y sostenibilidad, contribuyendo la gestión del conocimiento, enfocado en la asistencia especial en Hansen, la preservación de la memoria histórica de la enfermedad y la atención primaria en salud, identificando e interviniendo las comorbilidades asociadas en la población atendida y caracterizada, para disminuir la incidencia de la enfermedad, promoviendo el fortalecimiento y mantenimiento de hábitos y estilos de vida saludables para el individuo, la familia y la comunidad.

#### VISION

Para el 2031 el Sanatorio de Agua de Dios ESE, será una entidad con estándares superiores de calidad en salud reconocida por los pacientes con enfermedad de Hansen, habitantes del territorio nacional y los actores del sistema de salud, por ser líder en el diagnóstico, seguimiento y tratamiento de la enfermedad de Hansen, que gestiona el conocimiento científico y se compromete con la humanización, autocontrol, calidad y seguridad en la atención de servicios de salud basado en atención primaria con énfasis en los pacientes de los programas de Hansen.

#### POLITICA DE CALIDAD

El Sanatorio de Agua de Dios Empresa Social del Estado y su talento humano están comprometidos con el paciente y su familia y con las partes interesadas en brindarles una atención llena de calidez, amor, respeto, seguridad y humanización, para lo cual enfoca, implementa, mide y mejora:

- La transformación de la cultura organizacional.
- La política de seguridad.
- La política de humanización.
- La atención centrada en el paciente y su familia.
- La política de responsabilidad social empresarial.

#### OBJETIVOS DE LA CALIDAD

- Alcanzar óptimos niveles de satisfacción, implementando el sistema de información y atención al usuario.
- Garantizar las características de calidad en los servicios, mediante el mejoramiento continuo e innovador.
- Brindar atención a los usuarios y partes interesadas, con amabilidad y buen trato.

#### OBJETIVOS ESTATEGICOS

1. Mejorar el Sistema integrado de Gestión en la entidad mediante el fortalecimiento del talento humano, el ambiente físico, la tecnología e información a través de la articulación con el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad de la Atención en Salud -SOGCS con el fin de responder a las necesidades y expectativas del

**“SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E. HUMANO, SEGURO Y SIN ESTIGMA”**

ELABORÓ-ADAPTO		FREDY YAMID DIAZ TRIANA	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		ANTONIO RUIZ FLOREZ	VERSIÓN	04
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
12	01	2024	12	01	2024	12	01	2024	ENERO	2024	



## TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

### SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Código

ESG460388

Versión

Fecha Emisión

Uno

23/09/2019

Página 6 de 23

individuo, familia y comunidad mediante atención segura y humanizada

- Fortalecer el programa Hansen brindando atención integral al paciente y sus convivientes a través de la asistencia, capacitación y vigilancia epidemiológica, para contribuir al diagnóstico temprano de la enfermedad, tratamiento y rehabilitación.
- Gestionar los recursos financieros en forma eficiente, mediante una adecuada planificación y ejecución de los mismos, contribuyendo al cumplimiento de las metas y políticas financieras y económicas del gobierno nacional
- Generar cultura de AUTOCONTROL, para lograr el objetivo de la administración de asegurar, tanto como sea factible, la conducción ordenada, eficiente y eficaz de la entidad, incluyendo adhesión a las políticas de administración, la gestión del riesgo, la salvaguarda de activos, la prevención y detección de fraude y error.
- Fortalecer el talento humano para lograr el desarrollo pleno de sus competencias, con vocación de servicio, motivación y compromiso.
- Implementar el modelo de Atención primaria en salud con asistencia del equipo interdisciplinario, que permita identificar las necesidades de la población vulnerable desde la promoción de la salud y prevención de la enfermedad para garantizar la cobertura de la población.

#### EJE ORIENTADOR: VISIÓN DE LARGO PLAZO

- Alcanzar estándares superiores de calidad en salud.
- Iniciar acciones para el reconocimiento de la entidad a nivel nacional como ente referenciador en el diagnóstico, seguimiento y tratamiento de la enfermedad de Hansen.

#### EJE ORIENTADOR: SALUD PÚBLICA:

- Plantear actividades iniciales para el reconocimiento de la infección subclínica en convivientes de pacientes Hansen de un departamento, en el marco del proyecto "Fortalecimiento a la investigación de sintomáticos de piel y sistema nervioso periférico en convivientes de pacientes Hansen a nivel Nacional del Sanatorio de Agua De Dios".
- Continuar con el reconocimiento de la infección subclínica en convivientes de pacientes Hansen del Municipio de Agua de Dios.

#### EJE ORIENTADOR: EFICIENCIA EN EL GASTO.

- Mantener las Políticas de Gestión de austeridad en el gasto para garantizar la eficiencia en el manejo de los Recursos.

#### **"SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E. HUMANO, SEGURO Y SIN ESTIGMA"**

ELABORÓ-ADAPTO		FREDY YAMID DIAZ TRIANA	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		ANTONIO RUIZ FLOREZ	VERSIÓN	04
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
12	01	2024	12	01	2024	12	01	2024	ENERO	2024	



**TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

Código

ESG460388

Versión

Fecha Emisión

Uno

23/09/2019

Página 7 de 23

- Efectuar la programación presupuestal de gastos ajustado a las necesidades de la entidad en concordancia con los lineamientos fijados por la Dirección General del Presupuesto Público Nacional y la Dirección de Inversiones y Finanzas Públicas.

**MARCO LEGAL.**

**Constitución Política Artículo 54 de la** “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.

**Decreto Ley 1567 de 1998** Reglamenta, entre otros, el Sistema Nacional de Capacitación para los empleados del Estado. Este Decreto define el proceso de capacitación.

**“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 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, la mejor prestación de servicios a la comunidad, el eficaz desempeño del cargo y el 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 del 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, establece en su artículo 36 que la capacitación y formación de los empleados públicos debe estar 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.

**Decreto 1227 de Abril 21/ 2005** por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – ley 1567 de 1998.

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.

**Ley 1952 de 2019** Código Disciplinario Único,

Artículo 37. Derechos. Numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.

Artículo 38. Deberes. Numeral 42. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”.

Ley 1960 de 2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras

**“SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E. HUMANO, SEGURO Y SIN ESTIGMA”**

ELABORÓ-ADAPTO		FREDY YAMID DIAZ TRIANA	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		ANTONIO RUIZ FLOREZ	VERSIÓN	04
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
12	01	2024	12	01	2024	12	01	2024	ENERO	2024	



**TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

Código	
ESG460388	
Versión	Fecha Emisión
Uno	23/09/2019
Página 8 de 23	

disposiciones.

Artículo 3. “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

**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.

1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

**Decreto 2539 de 2005** Establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos

**Decreto 4665 de 2007** Adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.

**Decreto 2539 de 2005. (Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7).** 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 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de Función Pública, Titulo 9 Capacitación**

**Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación.** Los planes de capacitación de las entidades públicas 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.

*Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.*

*Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 65)”*

**“Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación.** El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan **“SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E. HUMANO, SEGURO Y SIN ESTIGMA”**

ELABORÓ-ADAPTO		FREDY YAMID DIAZ TRIANA	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		ANTONIO RUIZ FLOREZ	VERSIÓN	04
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
12	01	2024	12	01	2024	12	01	2024	ENERO	2024	





**TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

Código	
ESG460388	
Versión	Fecha Emisión
Uno	23/09/2019
Página 9 de 23	

Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 67)”

**“Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos.** En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.

Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red. cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Decreto 1227 de 2005, arto 68)”

**“Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.** Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, arto 1)”

**Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias.** Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias.

**Resolución 2003 de 2014** Por la cual se definen los procedimientos y condiciones que deben cumplir los Prestadores de Servicios de Salud para habilitar los servicios y se dictan otras disposiciones. Considerar los estándares definidos por servicios para el Talento Humano quien debe demostrar su formación y competencia.

**Circular Externa No. 100-010 de 2014.** Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

**Decreto 612 de 2018,** Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

**POLITICAS ASOCIADAS:**

**“SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E. HUMANO, SEGURO Y SIN ESTIGMA”**

ELABORÓ-ADAPTO		FREDY YAMID DIAZ TRIANA	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		ANTONIO RUIZ FLOREZ	VERSIÓN	04
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
12	01	2024	12	01	2024	12	01	2024	ENERO	2024	



**TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

Código	
ESG460388	
Versión	Fecha Emisión
Uno	23/09/2019
Página 10 de 23	

La actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2012, definió tres políticas asociadas a la búsqueda del funcionamiento eficiente de las entidades, así:

- Priorizar competencias laborales requeridas para la modernización del Estado, la contribución de la gestión pública a la implementación del Plan Nacional de Desarrollo y la actuación en los diversos contextos regionales, étnicos y culturales de la nación.
- Desarrollar acciones de formación y capacitación, con enfoque de competencias y articuladas a los requerimientos de las entidades y de los empleados públicos.
- Proveer opciones para el desarrollo de competencias laborales como respuesta a las brechas identificadas a partir de las evaluaciones de desempeño de empleados públicos y a las competencias identificadas como prioritarias.

**PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN**

<b>COMPLEMENTARIEDAD</b>	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.
<b>INTEGRALIDAD</b>	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.
<b>OBJETIVIDAD</b>	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
<b>PARTICIPACIÓN</b>	Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados
<b>PREVALENCIA DEL INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN</b>	Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización
<b>INTEGRACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA</b>	La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia
<b>PRELACIÓN DE LOS</b>	Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo,

**“SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E. HUMANO, SEGURO Y SIN ESTIGMA”**

ELABORÓ- ADAPTO		FREDY YAMID DIAZ TRIANA	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		ANTONIO RUIZ FLOREZ	VERSIÓN	04
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
12	01	2024	12	01	2024	12	01	2024	ENERO	2024	



**TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

Código

ESG460388

Versión

Fecha Emisión

Uno

23/09/2019

Página 11 de 23

<b>EMPLEADOS DE CARRERA</b>	tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo, los cuales no puede superar las 160 horas de acuerdo a la Circular Externa No 100-010-2014 del 21 de noviembre de 2014, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública
<b>ECONOMÍA</b>	En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional
<b>ÉNFASIS EN LA PRÁCTICA</b>	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.

**LINEAMIENTOS CONCEPTUALES**

**CAPACITACION:** Es el conjunto de **procesos organizados**, relativos tanto a la educación informal y la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

**COMPETENCIA :**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 determinada por los **conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.**” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC).

**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 conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005.

**EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO:** comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona y que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, estructurada en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 –Decreto 2888/2007

**EDUCACIÓN INFORMAL** La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (ley 115 /1994).

**EDUCACIÓN CONTINUADA.** Se entiende como el entrenamiento posterior a la formación inicial que ayuda al **“SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E. HUMANO, SEGURO Y SIN ESTIGMA”**

ELABORÓ-ADAPTO		FREDY YAMID DIAZ TRIANA	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		ANTONIO RUIZ FLOREZ	VERSIÓN	04
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
12	01	2024	12	01	2024	12	01	2024	ENERO	2024	



**TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

Código

ESG460388

Versión

Fecha Emisión

Uno

23/09/2019

Página 12 de 23

profesional a mantenerse actualizado o adquirir conocimientos pertinentes a su actividad laboral para mejorar su idoneidad en el cumplimiento de sus responsabilidades.

Es un mecanismo muy eficaz para actualizar conocimientos, motivar, capacitar y habilitar el personal de salud para el mejoramiento del servicio que presta.

**INDUCCIÓN:** Es el proceso de bienvenida del nuevo talento humano, brindándole una orientación y motivación a integrarse a la cultura organizacional, teniendo un conocimiento y acercamiento con la institución en la que va a laborar.

El **"ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO"** es un complemento a la inducción que la entidad debe darle al funcionario, una vez se posesiona en el respectivo empleo o en el caso de firmar un contrato de trabajo individual, para efectos de que el empleado no solamente alcance los objetivos de la inducción, sino que, además, asimile en la práctica sus oficios y que hacer, acomodándose a los fines y cometidos de la entidad y en esa medida, continuar prestando un servicio de buena calidad, eficiente y eficaz. (Dirección de Políticas de Administración Pública – DAFP).

**RE-INDUCCIÓN:** Es un proceso dirigido a actualizar a los servidores públicos en relación con la normatividad, estructura, procedimientos, así como a reorientar su integración a la cultura organizacional; se debe realizar cada dos años, o cuando la institución enfrente cambios significativos en sus procesos.

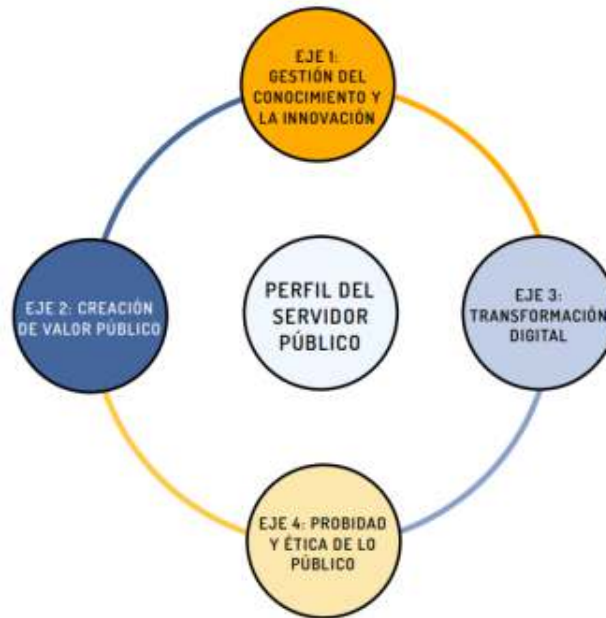
**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (P.I.C)**

El Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP mediante circular Externa No. 100-023 del 16 de diciembre de 2021, insta a desarrollar los Planes Institucionales de Capacitación 2023, atendiendo los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y fija los ejes temáticos.

Para el Sanatorio de Agua de Dios E.S.E el Plan Institucional de Capacitación (P.I.C) es un proceso conexo entre el direccionamiento estratégico y las necesidades de aprendizaje de los equipos de trabajo, con el objetivo de desarrollar y fortalecer las competencias de nuestro talento humano vinculándolos así directamente a la gestión de resultados, teniendo en cuenta también los Ejes Plan Nacional de Formación y Capacitación que son:

**“SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E. HUMANO, SEGURO Y SIN ESTIGMA”**

ELABORÓ- ADAPTO		FREDY YAMID DIAZ TRIANA	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		ANTONIO RUIZ FLOREZ	VERSIÓN	04
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
12	01	2024	12	01	2024	12	01	2024	ENERO	2024	



**ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.**

El plan institucional de capacitación está conformado con los siguientes programas:



**“SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E. HUMANO, SEGURO Y SIN ESTIGMA”**

ELABORÓ-ADAPTO		FREDY YAMID DIAZ TRIANA	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		ANTONIO RUIZ FLOREZ	VERSIÓN	04
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
12	01	2024	12	01	2024	12	01	2024	ENERO	2024	



**TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

Código

ESG460388

Versión

Fecha Emisión

Uno

23/09/2019

Página 14 de 23

**La capacitacion y formacion de los servidores publicos debe orientarse al desarrollo de:**

- ⊕ Conocimientos
- ⊕ Habilidades
- ⊕ Actitudes
- ⊕ Valores
- ⊕ Mejora en el Desempeño

**PROGRAMA DE INDUCCIÓN INSTITUCIONAL:  
CONOCIENDO E INTEGRANDOTE AL S.A.D**

El programa de inducción institucional está dirigido al talento humano que ingresa o se vincula al SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E, pretende integrar al trabajador a la cultura organizacional, facilitar su adaptación e integración, así como dar a conocer el direccionamiento estratégico institucional y facilitar su comprensión, en aras de promover el sentido de pertinencia y compromiso para alcanzar nuestros objetivos institucionales.

Este programa se desarrollara mínimo cada (2) años, y debe tener una participación de todo el personal, el cual se realizará para esta vigencia utilizando los medios virtuales mediante.

Este programa de Re inducción se desarrollará en eventos con todo el personal, donde se expondrán los temas relacionados con:

- Reformas en la organización del Estado y del Sector Salud
- Rediseño de procesos y procedimientos de las áreas
- Reorientación en Direccionamiento Estratégico (Misión, Visión, Objetivos, planes).
- Modelo Estándar de Control Interno (MECI)
- Lineamientos MIPG (integridad, gestión del conocimiento)
- Reorientación Cultura Organizacional ( Valores y principios, políticas)
- Gestión del Talento Humano en el sector publico (Situaciones Administrativas y Evaluación del Desempeño)
- Gestión Documental
- Gestión Ambiental
- Seguridad y Salud en el Trabajo

Este proceso está a cargo del Grupo de Trabajo de Talento Humano, y se debe garantizar la asistencia de todo el personal que ingresa independiente de su vinculación o contratación.

- ⊕ Empleados Públicos

**“SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E. HUMANO, SEGURO Y SIN ESTIGMA”**

ELABORÓ- ADAPTO		FREDY YAMID DIAZ TRIANA	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		ANTONIO RUIZ FLOREZ	VERSIÓN	04
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
12	01	2024	12	01	2024	12	01	2024	ENERO	2024	



**TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

Código	
ESG460388	
Versión	Fecha Emisión
Uno	23/09/2019
Página 15 de 23	

- ⊕ Trabajadores Oficiales
- ⊕ Personal por prestación de Servicios
- ⊕ Personal que realice practicas Formativas

La temática específica para el año 2023 de los programas de inducción y re inducción comprende:

- ✓ Nuestra entidad
- ✓ Quienes somos
- ✓ Direccionamiento y Gerencia
- ✓ Que hacemos?
- ✓ Plataforma estratégica: Misión, Visión, Objetivos
- ✓ Código de integridad, Valores
- ✓ Compromisos Institucionales
- ✓ Estructura Interna
- ✓ Calidad y Políticas
- ✓ Gestión del Talento Humano
- ✓ Planes
- ✓ Planta de personal
- ✓ Comités Institucionales
- ✓ Evaluación del Desempeño
- ✓ Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)
- ✓ Conflicto de Intereses

Su diseño curricular es en Módulos que permiten la socialización de la información institucional de manera ordenada, secuencial y lógica:

**“SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E. HUMANO, SEGURO Y SIN ESTIGMA”**

ELABORÓ- ADAPTO		FREDY YAMID DIAZ TRIANA	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		ANTONIO RUIZ FLOREZ	VERSIÓN	04
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
12	01	2024	12	01	2024	12	01	2024	ENERO	2024	



PLATAFORMA ESTRATEGICA 2023 - 2026

COMPONENTES



SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E. - HUMANO, SEGURO Y SIN ESTIGMA

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



En cumplimiento a los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, Ley 1562 de 2012 (julio 11), por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional y demás normas concordantes, el área de Talento Humano cuenta con un programa especial para la seguridad y salud en el trabajo que cuenta con el plan de educación anual y que hace parte anexa del presente programa.

INDUCCIÓN O ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

Se constituye en complemento del programa de inducción, toda vez que a través de éste, el servidor público adquirirá la preparación específica necesaria para el desempeño de sus funciones.

El colaborador debe saber

- ¿Qué debe hacer en su puesto de trabajo?
- ¿Cómo debe hacer su trabajo?
- ¿Qué se espera en resultados de su trabajo?



“SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E. HUMANO, SEGURO Y SIN ESTIGMA”

ELABORÓ-ADAPTO		FREDY YAMID DIAZ TRIANA	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		ANTONIO RUIZ FLOREZ	VERSIÓN	04
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
12	01	2024	12	01	2024	12	01	2024	ENERO	2024	



¿Cómo Integrarlo con sus compañeros?

¿Qué comportamientos debe tener dentro de la institución?

### ENTRENAMIENTO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Se debe dar en el entrenamiento en el puesto de trabajo, instrucciones claras y precisas sobre la identificación de peligros, valoración y control de riesgos a los que se encuentra expuesto el trabajador, normas, protocolos y políticas de seguridad para ejecutar su trabajo de manera segura y prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, lo anterior de conformidad con los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

Se dispone de la siguiente ruta para realizar el entrenamiento, tenga en cuenta que sin el apoyo de todos el nuevo personal puede sentirse desmotivado y desorientado.

### DISEÑO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El proceso de capacitación se diseña en las etapas de: Diagnóstico, Planificación, Programación, Ejecución y evaluación.

Se inició con la actividad de sensibilización dirigida a los funcionarios encargados o responsables de áreas o procesos incluyendo los integrantes de la comisión de personal, solicitando que cada coordinador o responsable de área o proceso, realizara al interior de cada grupo, la sensibilización.

A través de esta estrategia participativa donde los líderes son los actores claves en el desarrollo de sus equipos de trabajo en la detección de necesidades de aprendizaje para lo cual se envió un link a los Coordinadores de los Grupos Interno de Trabajo para que por medio de este instrumento se establecieran las necesidades de capacitación de lo cual se recibieron diligenciados un total de 07 formularios del mismo número procesos o áreas funcionales. Se tiene en cuenta los compromisos establecidos los sindicatos Sintrahosclisas y Andec Nacional en cuanto a capacitación en temas sindicales.

### IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES.

Cronograma de acuerdo a las necesidades de capacitaciones internas y externas solicitadas por las coordinaciones de los grupos internos de trabajo, vigencia 2024.

- a) **Revisión de necesidades de formación y competencias del talento humano en salud** por cada uno de los servicios habilitados según los estándares establecidos para el Recurso Humano en la Resolución 3100 de 2019. Se estableció con la Coordinación Asistencial una Matriz de Necesidades por servicio que

#### **“SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E. HUMANO, SEGURO Y SIN ESTIGMA”**

ELABORÓ-ADAPTO		FREDY YAMID DIAZ TRIANA	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		ANTONIO RUIZ FLOREZ	VERSIÓN	04
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
12	01	2024	12	01	2024	12	01	2024	ENERO	2024	



**TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

Código	
ESG460388	
Versión	Fecha Emisión
Uno	23/09/2019
Página 18 de 23	

comprende temáticas que se desarrollaran mediante la educación continua.

- b) **programación de actividades de capacitación internas y externas por grupo de trabajo.** El Coordinador de Grupo de Trabajo diligencia el formato establecido para la identificación de necesidades del personal a cargo o proponer actividades de capacitación que puede liderar desde su área y que beneficia la gestión institucional

**Tipo de acciones formativas.**

- a) **Acciones Planificadas:** Corresponde a las capacitaciones programadas durante la vigencia.
- b) **Acciones extraordinarias:** Son aquellas necesidades de aprendizaje puntuales que no fueron incluidas en acciones planificadas, en este caso serán aprobadas por el Coordinador del Grupo de Trabajo de Talento Humano

**Modalidad**

- ⊕ **Presencial:** se destinaran espacios y logística con recursos propios o contratados para que el personal asista y curse actividades formativas.
- ⊕ **Virtual :** haciendo un uso adecuado de las TICS se promueve la capacitación virtual y plataformas que propician la innovación en los procesos de aprendizaje y permiten el fortalecimiento de competencias y habilidades tecnológicas
- ⊕ **Semipresencial:** combina la modalidad de aprendizaje en aula y procesos de aprendizaje interactivas con herramientas TICS

**ENTIDAD ORGANIZADORA.**

**a) Formación interna**

Se trata de la formación organizada, dirigida y ejecutada por facilitadores internos con los recursos disponibles de la entidad.

**Proveedores capacitación interna:**

Talento Humano institucional con conocimientos en las temáticas específicas y que cumplen con un rol de socializador o facilitador interno.

**b) Formación externa.**

Se trata de la formación organizada totalmente por entes externos debido a la imposibilidad

**“SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E. HUMANO, SEGURO Y SIN ESTIGMA”**

ELABORÓ-ADAPTO		FREDY YAMID DIAZ TRIANA	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		ANTONIO RUIZ FLOREZ	VERSIÓN	04
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
12	01	2024	12	01	2024	12	01	2024	ENERO	2024	



**TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

Código	
ESG460388	
Versión	Fecha Emisión
Uno	23/09/2019
Página 19 de 23	

organizativa y de recursos de la entidad, o por la especificidad y peculiaridad de la materia. Este tipo de formación obedece a comisión de servicios por concepto de capacitación u oferta de capacitación de otros entes privados o públicos.

**Provedores de Capacitación externa.**

- Ministerio de Salud y Protección Social
- Secretaria de Salud de Cundinamarca
- Escuela Superior de Administración Pública ( ESAP)
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- Contraloría General de la Nación (CGN)
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA )
- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)
- Departamento Nacional de Planeación (DNP )
- Archivo General de la Nación – (AGN)
- Universidades convenio docente -asistencial
- Otros entes gubernamentales o privados.

**Líneas formativas**

LINEA	DESCRIPCION
DIRECCIONAMIENTO Y GERENCIA	Temas transversales en direccionamiento y gerencia para la conexión del talento humano a los objetivos institucionales
GESTION DE CALIDAD Y MECI MISIONAL -SALUD	Temas determinados por ejemplo en el FURAG, MIPG
SEGURIDAD DEL PACIENTE	Temas específicos para el desarrollo de competencias del equipo de atención en salud.
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Temas transversales para el fomento de la cultura de la seguridad del paciente
GESTION AMBIENTAL	Temas transversales para el fomento de la cultura de la seguridad y el autocuidado para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales
GESTION ARCHIVISTA	Temas transversales en la gestión ambiental y re inducción permanente en prácticas y normas de bioseguridad
TICS	Temas transversales en gestión archivística de acuerdo a los procedimientos institucionales y lineamientos del AGN mediante PAE
	Temas específicos en el desarrollo de competencias en el manejo de las tecnologías de la información y la capacitación, aplicativos externos y sistemas de información interno

**“SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E. HUMANO, SEGURO Y SIN ESTIGMA”**

ELABORÓ-ADAPTO		FREDY YAMID DIAZ TRIANA	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		ANTONIO RUIZ FLOREZ	VERSIÓN	04
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
12	01	2024	12	01	2024	12	01	2024	ENERO	2024	



**TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

Código

ESG460388

Versión

Fecha Emisión

Uno

23/09/2019

Página 20 de 23

GESTION ADMINISTRATIVA Y CONTABLE	Temas específicos para las áreas administrativas y contables para el desarrollo de los procesos y la actualización de competencias
GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	Se tendrá dentro de los ejes temáticos se tendrán en cuenta las actividades de Gestión del Conocimiento y la Innovación.
PROGRAMA DE BILINGÜISMO EN LA ENTIDAD	Se incluyó el eje temático de Creación de Valor Público en el Plan de Capacitación, se realizaron actividades relacionadas con este eje evaluativo.
RESOLUCION No. 3100 de 2019	Temas pendientes de actualizar según la matriz que se lleva en Talento Humano

**RESPONSABILIDAD EJECUCION**

¿Quién?	¿Cómo?	¿Cuándo?
Coordinadores de procesos	Identificación de necesidades Ejecución de actividades Entrega de registros Solicitar a la gerencia la contratación de servicios externos	Inicio de la vigencia Trimestralmente reporta
Grupo de trabajo de Talento Humano	Apoyo logístico para el desarrollo de las actividades Verificación del cumplimiento de las actividades del plan. Evaluación del plan	Trimestral
Talento humano (servidores públicos)	Asistir a las capacitaciones donde se ha programado	Programación trimestral

**Divulgación.**

El Plan Institucional de Capacitación, programas de inducción y reinducción y sus memorias será publicado en:



[www.sanatorioaguadedios.gov.co](http://www.sanatorioaguadedios.gov.co)

Correos institucionales

Carpeta en físico en la oficina de talento humano

**CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN:**

En concordancia con las necesidades establecidas, el presente programa contiene el cronograma de

**“SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E. HUMANO, SEGURO Y SIN ESTIGMA”**

ELABORÓ-ADAPTO		FREDY YAMID DIAZ TRIANA	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		ANTONIO RUIZ FLOREZ	VERSIÓN	04
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
12	01	2024	12	01	2024	12	01	2024	ENERO	2024	



**TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

<b>Código</b>	
ESG460388	
<b>Versión</b>	<b>Fecha Emisión</b>
Uno	23/09/2019
Página 21 de 23	

actividades relacionadas en el anexo No. 1 que hace parte integral del presente programa.

**Presupuesto para el Plan Institucional de Capacitación**

Resolución N°10.39.867 del 31 de diciembre de 2023, medio de la cual se desagrega el presupuesto de ingresos y gastos del Sanatorio de Agua de Dios, E.S.E para la vigencia fiscal del 01 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024 en la que se contempla el presupuesto para implementación del programa de capacitación, teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje y la relación costo-beneficio de la oferta formativa externa, El desarrollo de acciones formativas externas podrán ser gratuitas y se tomara en cuenta el concepto comisión de servicios por capacitación. Presupuesto inicial veintiséis millones de pesos (\$20.000.000).

**Registros.**

Los soportes generados en la ejecución del Plan Institucional de Capacitación deberán reposar en original en la Oficina de Talento Humano, bajo la responsabilidad de custodia que ello implica, para lo cual se definen las siguientes responsabilidades.

SOPORTE	RESPONSABILIDAD
Listados de asistencia, formatos de inducción o entrenamiento en el puesto de trabajo	_Los listados de asistencia específicos de cada capacitación, inducción o reinducción serán responsabilidad de los capacitadores. _Los listados deben indicar las temáticas conforme al PIC. _Los orientadores tienen la obligación de entregar los listados originales a Talento Humano
Formatos de evaluación de conocimientos pre – test / pos test	Las evaluaciones o test específicos de cada capacitación, serán responsabilidad de los capacitadores, quienes conocen el tema.
Informe de resultados de evaluación de (comprensión)	_Los orientadores deberán adelantar la calificación correspondiente y consolidar los datos y presentar informe _entregar en medio físico a Talento Humano
Informe de resultados del PIC.	El informe se genera y consolida en Talento Humano para evaluar la gestión del PIC al cierre de la vigencia

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del presente plan, el Equipo de Trabajo de Talento Humano custodiara los registros de las actividades e ingresara en el control de capacitación el contenido mínimo de las actividades para las respectivas estadísticas e informes.

**Evaluación de la Capacitación**

**“SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E. HUMANO, SEGURO Y SIN ESTIGMA”**

ELABORÓ-ADAPTO		FREDY YAMID DIAZ TRIANA	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		ANTONIO RUIZ FLOREZ	VERSIÓN	04
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
12	01	2024	12	01	2024	12	01	2024	ENERO	2024	



A continuación se explica los niveles de evaluación que se implementan para evaluar el PIC.

#### Medición

Nº	Nombre	Formula		utilidad
1	% <b>Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación</b>	Numerador	Actividades Ejecutadas	Corresponde al porcentaje de acciones formativas ejecutadas respecto del las programadas en el plan.
		Denominador	Actividades Programadas	

Nº	Nombre	Formula		utilidad
2	% de <b>Satisfacción usuario interno eventos capacitación</b>	Numerador	Calificación Promedio Satisfacción del Evento de Capacitación, Inducción o Re inducción	Conocer el porcentaje (%) de satisfacción de los asistentes frente a la capacitación
		denominador	Calificación Máxima de Satisfacción	

#### “SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E. HUMANO, SEGURO Y SIN ESTIGMA”

ELABORÓ-ADAPTO		FREDY YAMID DIAZ TRIANA	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		ANTONIO RUIZ FLOREZ	VERSIÓN	04
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
12	01	2024	12	01	2024	12	01	2024	ENERO	2024	



**TALENTO HUMANO  
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

Código	
ESG460388	
Versión	Fecha Emisión
Uno	23/09/2019
Página 23 de 23	

**IMPACTO DE LA CAPACITACION**

El impacto que pueda generar la capacitación se puede reflejar en indicadores claves de otros procesos:

- ⊕ Aumento del Nivel de Satisfacción del usuario en relación al servicio
- ⊕ Disminución de quejas y reclamos
- ⊕ Disminución de eventos adversos
- ⊕ Adherencia a Guías y Protocolos
- ⊕ Cumplimiento de Estándares de habilitación en salud
- ⊕ Disminución de la accidentalidad laboral
- ⊕ Conceptos de Auditoria Favorables
- ⊕ Evaluación del Desempeño destacada o Sobresaliente
- ⊕ Mejora de los procesos y procedimientos institucionales

Teniendo en cuenta los indicadores que se encuentran definidos para el procedimiento de capacitación, Talento Humano efectuara la medición oportuna y verificarán conjuntamente el comportamiento del procedimiento en el tiempo. El análisis del comportamiento de los indicadores permitirá efectuar las acciones de mejoramiento a que haya lugar y de dar el reporte de resultados de gestión de capacitación

Sin perjuicio de lo anterior y con observancia de las necesidades institucionales, es preciso aclarar las actividades están en continuo mejoramiento y por tanto son susceptibles de los ajustes, complementos o replanteamiento a que haya lugar.

**Anexos el presente programa:**

Anexo No.1: Cronograma de actividades Programa Institucional de Capacitación

Anexo No. 2 Cronograma Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo SST

**TENER EN CUENTA.**

Una de las funciones de la Comisión de personal es:

- Participar en la elaboración de los planes anuales de formación, capacitación y estímulos y en el seguimiento al cumplimiento de los mismos.

**SUGERENCIA:** Hacer participe o socializar el plan de capacitación a los integrantes de la comisión de personal.

**“SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E. HUMANO, SEGURO Y SIN ESTIGMA”**

ELABORÓ-ADAPTO		FREDY YAMID DIAZ TRIANA	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		ANTONIO RUIZ FLOREZ	VERSIÓN	04
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
12	01	2024	12	01	2024	12	01	2024	ENERO	2024	



SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E

ADMINISTRACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

**CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2024**

**MISIONALES -SALUD**

ACTIVIDADES	DIRIGIDO A	RESPONSABLES	RECURSOS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
RUTA MANEJO DE LEPROA	MEDICOS, ENFEMERAS, AUXILIARES DE ENFERMERIA	COORDINACION ASISTENCIAL	Tecnologicos	22											
RUTA MANEJO DE DENGUE, ZIKA Y CHICUNGUNYA	MEDICOS, ENFEMERAS, AUXILIARES DE ENFERMERIA	CALIDAD	Tecnologicos	30											
MANEJO DE LAS INFECCIONES ASOCIADAS EN SALUD Y OPTIMIZACION USO DE ANTIMICROBIANOS	MEDICOS, ENFEMERAS, AUXILIARES DE ENFERMERIA	CALIDAD	Tecnologicos /Financieros			11									
RUTA MANEJO DE AGRESION POR MORDEDURA POTENCIALMETE DE ANIMAL AGRESOR	MEDICOS, ENFEMERAS, AUXILIARES DE ENFERMERIA	COORDINACIÓN P Y M	Tecnologicos /Financieros			18									
GESTION DEL DUELO	ENFEMERAS, AUXILIARES DE ENFERMERIA	ATENCION AL USUARIO	Tecnologicos /Financieros				15								
RUTA INTEGRAL DE ATENCIÓN PARA LA PROMOCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD.	ENFEMERAS, AUXILIARES DE ENFERMERIA	COORDINACIÓN P Y M	Tecnologicos					14							
VICTIMAS DE ATAQUES CON AGENTES QUIMICOS	ENFEMERAS, AUXILIARES DE ENFERMERIA	COORDINACION ASISTENCIAL	Tecnologicos /Financieros					7							
CUIDADO DE LA DONANTE	ENFEMERAS, AUXILIARES DE ENFERMERIA	CALIDAD	Tecnologicos /Financieros					29							
VICTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL	ENFEMERAS, AUXILIARES DE ENFERMERIA	SALUD PUBLICA	Tecnologicos /Financieros						3						
MANEJO DE PRUEBAS EN PUNTO DE ATENCION	ENFEMERAS, AUXILIARES DE ENFERMERIA	COORDINACION ASISTENCIAL	Tecnologicos /Financieros						10						
RUTA INTEGRAL DE ATENCIÓN EN SALUD MATERNO PERINATAL	ENFEMERAS, AUXILIARES DE ENFERMERIA	COORDINACION P Y M	Tecnologicos						10						
IAMI	ENFEMERAS, AUXILIARES DE ENFERMERIA	COORDINACION P Y M	Tecnologicos /Financieros						17						











**SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E**

**ADMINISTRACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**

**PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**

**CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2024**

ACTIVIDADES	DIRIGIDO A	RESPONSABLES	RECURSOS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
ADMINISTRACIÓN DE MOTORES DE BASES DE DATOS * POSTGRESQL * MYSQL	SISTEMAS DE INFORMACION	PLANEACION Y SISTEMAS DE INFORMACION	Tecnologicos /Financieros								15				
CLASIFICACIÓN ARCHIVÍSTICA	GESTION DOCUMENTAL	PLANEACION Y SISTEMAS DE INFORMACION	Tecnologicos /Financieros								2				
PLAN DE EMERGENCIAS	PERSONAL DE LA INSTITUCION	LIDER DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Tecnologicos /Financieros								30				
ANÁLISIS DE DATOS *MINERÍA DE DATOS MANEJO DE HERRAMIENTAS \$DATA ANALYTICS EN R \$POWER BI *MODELOS PREDICTIVOS E INTELIGENCIA ARTIFICIAL	SISTEMAS DE INFORMACION	PLANEACION Y SISTEMAS DE INFORMACION	Tecnologicos /Financieros								9				
ELABORACIÓN DE INVENTARIOS Y TRANSFERENCIAS DOCUMENTALES	GESTION DOCUMENTAL	PLANEACION Y SISTEMAS DE INFORMACION	Tecnologicos /Financieros								5				
MANEJO DE ROPA SUCIA Y CONTAMINADA (PERSONAL DE LAVANDERIA)	LIDER DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	LIDER DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Tecnologicos /Financieros									30			
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	PLANEACION	PLANEACION Y SISTEMAS DE INFORMACION	Tecnologicos /Financieros									5			
SEGURIDAD VIAL	GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Tecnologicos /Financieros											31	
INTEROPERATIVIDAD SISTEMAS DE INFORMACIÓN	SISTEMAS DE INFORMACION	GESTION DE LA INFORMACION	Tecnologicos /Financieros											10	
ORGANIZACIÓN Y CONSERVACIÓN DE ARCHIVOS DIGITALES	GESTION DOCUMENTAL	GESTION TECNOLOGICA	Tecnologicos /Financieros											14	
DIGITALIZACIÓN DE DOCUMENTOS Y ARCHIVOS	GESTION DOCUMENTAL	GESION TECNOLOGICA	Tecnologicos /Financieros												14
CURSO DE ELECTRICIDAD BASICA	PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y TRABAJADORES OFICIALES	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Tecnologicos							12					
CURSO DE ELCTRONICA	PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y TRABAJADORES OFICIALES	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Tecnologicos						15						
CURSO DE MANTENIMIENTO DE AIRES	PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y TRABAJADORES OFICIALES	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Tecnologicos		19										
TREPA Y PODA	PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y TRABAJADORES OFICIALES	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Tecnologicos /Financieros				17								

**PROGRAMA DE REINDUCCIÓN**

ACTIVIDADES	DIRIGIDO A	RESPONSABLES	RECURSOS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
-------------	------------	--------------	----------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----



<b>SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E</b>
<b>ADMINISTRACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>
<b>PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>

<b>CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2024</b>														
1. SERVICIO AL CLIENTE Y ATENCIÓN HUMANIZADA.	TODO EL PERSONAL REINDUCCION	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Tecnologicos										20	
2. TRABAJO EN ALTURAS	PERSONAL TRABAJADOR OFICAL Y OBRAS REINDUCCION	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Tecnologicos										5	
3. INDUCCION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD	LIDER DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Tecnologicos											18

**DIANA ALEJANDRA CORTES GARZON**  
COORDINADOR GIT DE TALENTO HUMANHO