



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 1	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN “PIC”

RESOLUCION No. 058 DEL 27/01/2022

Enero de 2022
Grupo de Trabajo de 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 2	

CONTENIDO

PRESENTACION.....	3
JUSTIFICACION.....	3
OBJETO.....	4
ALCANCE, NATURALEZA JURIDICA, MISION VISIÓN.....	5
EJES ORIENTADORES.....	7
MARCO LEGAL.....	7
POLITICAS ASOCIADAS.....	11
PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	12
LINEAMIENTOS CONCEPTUALES.....	13
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC).....	14
ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC).....	15
PROGRAMA DE INDUCCIÓN INSTITUCIONAL.....	16
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	18
INDUCCIÓN O ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO.....	18
ENTRENAMIENTO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	19
PROGRAMA DE REINDUCCION.....	21
IDENTIFICACION DE NECESIDADES.....	20
CRONOGRAMA.....	20
PRESUPUESTO PARA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	27
REGISTROS.....	27
EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.....	28
MEDICIÓN.....	28
IMPACTO DE LA CAPACITACION.....	29
ANEXOS.....	30

ELABORÓ-ADAPTÓ		TARCISIO OYOLA M/ LADY DIANA BUITRAGO	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		FERNANDO ARTURO TORRES	VERSIÓN	03
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
25	01	2022	27	01	2022	28	01	2022	MARZO	2016	

 <p style="text-align: center;">TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</p>	Código	
	ESG460388	
	Versión	Fecha Emisión
	Uno	23/09/2019
Página 3 de 3		

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 2022 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 lasugerencia de los

ELABORADOR		TARCISIO OYOLA M/ LADY DIANA BUITRAGO	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		FERNANDO ARTURO TORRES	VERSIÓN	03
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
25	01	2022	27	01	2022	28	01	2022	MARZO	2016	

 <p style="text-align: center;">TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</p>	Código	
	ESG460388	
	Versión	Fecha Emisión
	Uno	23/09/2019
Página 4 de 4		

propios colaboradores, identificados en las evaluaciones de Desempeño Laboral; así mismo está enmarcado dentro de los Procedimientos para capacitación.

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.

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 2022, dirigido a todo el Talento Humano conforme a las necesidades de aprendizaje diagnosticadas en los

ELABO RÓ- ADAPT O		TARCISIO OYOLA M/ LADY DIANA BUITRAGO		REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		FERNANDO ARTURO TORRES	VERSIÓN	03
DÍA	MES	AÑO			DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO
25	01	2022			27	01	2022	28	01	2022	MARZO	2016

 <p style="text-align: center;">TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</p>	Código	
	ESG460388	
	Versión	Fecha Emisión
	Uno	23/09/2019
Página 5 de 5		

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 de Aguade Dios Empresa Social del Estado brinda servicios integrales en salud a los pacientes con enfermedad de Hansen, además presta servicios de baja y media complejidad a la población en general, contribuyendo al fortalecimiento técnico científico en salud mediante un talento humano comprometido con el mejoramiento continuo en la prestación de servicios, garantizando la calidad de vida de sus pacientes, igualmente aporta a la preservación de la memoria histórica del desarrollo de la enfermedad de Hansen en Colombia, mediante investigaciones y soporte documental.

VISION

Para el 2022 seremos una entidad con estándares superiores de calidad en salud y reconocida a nivel nacional como ente referenciador en el diagnóstico, seguimiento y tratamiento de la enfermedad de Hansen, gestionando el conocimiento científico, comprometidos con la humanización y calidad en la atención de servicios de salud pública con énfasis en los pacientes de los programas de Hansen y Tuberculosis.

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,

ELABORÓ		TARCISIO OYOLA M/ LADY DIANA BUITRAGO		REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		FERNANDO ARTURO TORRES	VERSIÓN	03
DÍA	MES	AÑO			DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO
25	01	2022			27	01	2022	28	01	2022	MARZO	2016

 <p style="text-align: center;">TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</p>	Código	
	ESG460388	
	Versión	Fecha Emisión
	Uno	23/09/2019
Página 6 de 6		

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

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.

Fortalecer el programa Hansen brindando atención integral al paciente a través de la mejora del sistema de información, la vigilancia epidemiológica y contribuyendo al diagnóstico temprano de la enfermedad.

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.

Fortalecer las actividades técnico científicas para la investigación y capacitación en enfermedades de Hansen y Tuberculosis, teniendo como base la memoria histórica del desarrollo de la enfermedad de Hansen en Colombia.

EJE ORIENTADOR: VISIÓN DE LARGO PLAZO

ELABORÓ-ADAPTÓ		TARCISIO OYOLA M/ LADY DIANA BUITRAGO		REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		FERNANDO ARTURO TORRES	VERSIÓN	03
DÍA	MES	AÑO		DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
25	01	2022		27	01	2022	28	01	2022	MARZO	2016	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION				
	Macroproceso	APOYO		Código	
				Versión	3.0
Proceso	TALENTO HUMANO		Fecha	15/03/2016	

- 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.
- 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.

ELABORÓ/ ADAPTO		BARBARA CASTRO M. - LADY DIANA BUITRAGO CUERVO.	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		FERNANDO ARTURO TORRES JIMENEZ	VERSIÓN	03
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
25	01	2022	27	01	2022	28	01	2022	MARZO	2016	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION				
	Macroproceso	APOYO		Código	
				Versión	3.0
Proceso	TALENTO HUMANO		Fecha	15/03/2016	

“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”.

ELABORÓ/ ADAPTO		BARBARA CASTRO M. - LADY DIANA BUITRAGO CUERVO.	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		FERNANDO ARTURO TORRES JIMENEZ	VERSIÓN	03
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
25	01	2022	27	01	2022	28	01	2022	MARZO	2016	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Macroproceso	APOYO	Código	
			Versión	3.0
Proceso	TALENTO HUMANO	Fecha	15/03/2016	

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, Título 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.

ELABORÓ/ ADAPTO		BARBARA CASTRO M. - LADY DIANA BUITRAGO CUERVO.	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		FERNANDO ARTURO TORRES JIMENEZ	VERSIÓN	03
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
25	01	2022	27	01	2022	28	01	2022	MARZO	2016	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Macroproceso	APOYO	Código	
			Versión	3.0
Proceso	TALENTO HUMANO	Fecha	15/03/2016	

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 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)”

ELABORÓ/ ADAPTO		BARBARA CASTRO M. - LADY DIANA BUITRAGO CUERVO.	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		FERNANDO ARTURO TORRES JIMENEZ	VERSIÓN	03
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
25	01	2022	27	01	2022	28	01	2022	MARZO	2016	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Macroproceso	APOYO	Código	
			Versión	3.0
Proceso	TALENTO HUMANO	Fecha	15/03/2016	

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:

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

ELABORÓ/ ADAPTO		BARBARA CASTRO M. - LADY DIANA BUITRAGO CUERVO.	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ			FERNANDO ARTURO TORRES JIMENEZ	VERSIÓN	03
DÍA	MES			AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES			
25	01	2022	27	01	2022	28	01	2022	MARZO	2016		

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Macroproceso	APOYO	Código	
			Versión	3.0
Proceso	TALENTO HUMANO	Fecha	15/03/2016	

COMPLEMENTARIEDAD	La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
INTEGRALIDAD	La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
OBJETIVIDAD	La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas
PARTICIPACIÓN	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
PREVALENCIA DEL INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN	Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización
INTEGRACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA	La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia
PRELACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA	Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, 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
ECONOMÍA	En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que

ELABORÓ/ ADAPTO		BARBARA CASTRO M. - LADY DIANA BUITRAGO CUERVO.	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		FERNANDO ARTURO TORRES JIMENEZ	VERSIÓN	03
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
25	01	2022	27	01	2022	28	01	2022	MARZO	2016	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Macroproceso	APOYO	Código	
			Versión	3.0
Proceso	TALENTO HUMANO	Fecha	15/03/2016	

	pueden incluir el apoyo interinstitucional
ÉNFASIS EN LA PRÁCTICA	La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

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).

ELABORÓ/ ADAPTO		BARBARA CASTRO M. - LADY DIANA BUIRAGO CUERVO.	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		FERNANDO ARTURO TORRES JIMENEZ	VERSIÓN	03
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
25	01	2022	27	01	2022	28	01	2022	MARZO	2016	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Macroproceso	APOYO	Código	
			Versión	3.0
Proceso	TALENTO HUMANO	Fecha	15/03/2016	

EDUCACIÓN CONTINUADA. Se entiende como el entrenamiento posterior a la formación inicial que ayuda al 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 2022, atendiendo los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y fija los ejes temáticos.

ELABORÓ/ ADAPTO		BARBARA CASTRO M. - LADY DIANA BUITRAGO CUERVO.	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		FERNANDO ARTURO TORRES JIMENEZ	VERSIÓN	03
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
25	01	2022	27	01	2022	28	01	2022	MARZO	2016	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Macroproceso	APOYO	Código	
			Versión	3.0
Proceso	TALENTO HUMANO	Fecha	15/03/2016	

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:

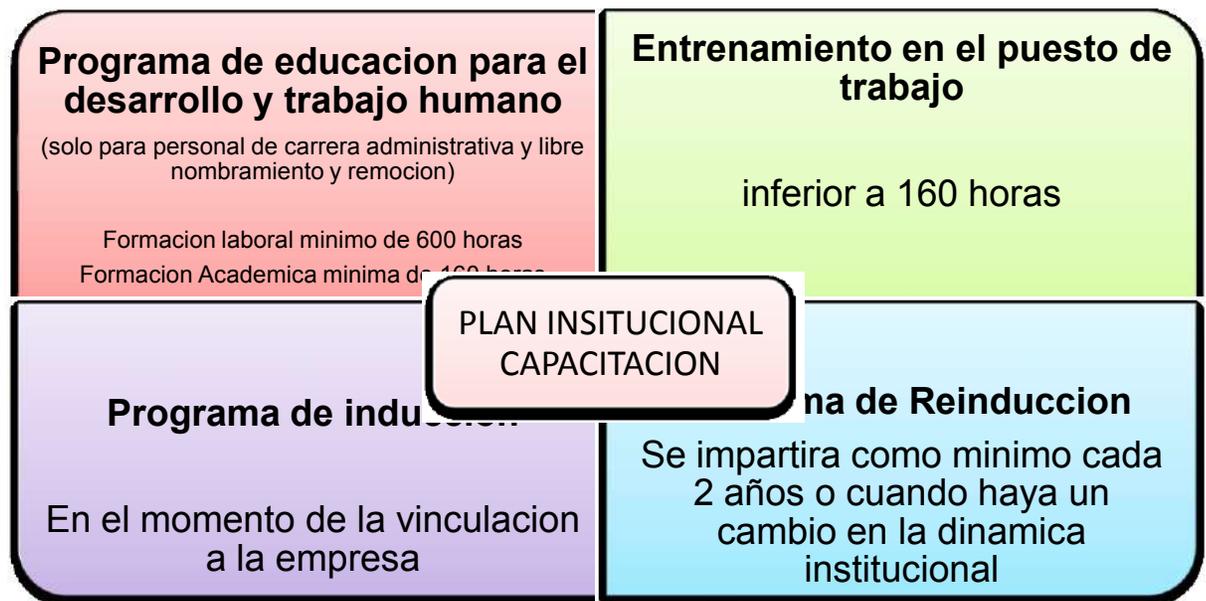


ELABORÓ/ ADAPTO		BARBARA CASTRO M. - LADY DIANA BUITRAGO CUERVO.	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		FERNANDO ARTURO TORRES JIMENEZ	VERSIÓN	03
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
25	01	2022	27	01	2022	28	01	2022	MARZO	2016	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Macroproceso	APOYO	Código	
			Versión	3.0
Proceso	TALENTO HUMANO	Fecha	15/03/2016	

ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

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



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

ELABORÓ/ ADAPTO		BARBARA CASTRO M. - LADY DIANA BUITRAGO CUERVO.	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		FERNANDO ARTURO TORRES JIMENEZ	VERSIÓN	03
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
25	01	2022	27	01	2022	28	01	2022	MARZO	2016	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION				
	Macroproceso	APOYO		Código	
				Versión	3.0
Proceso	TALENTO HUMANO		Fecha	15/03/2016	

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

ELABORÓ/ ADAPTO		BARBARA CASTRO M. - LADY DIANA BUITRAGO CUERVO.	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		FERNANDO ARTURO TORRES JIMENEZ	VERSIÓN	03
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
25	01	2022	27	01	2022	28	01	2022	MARZO	2016	

 Sanatorio de Agua de Dios Empresa Social del Estado	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Macroproceso	APOYO	Código	
			Versión	3.0
Proceso	TALENTO HUMANO	Fecha	15/03/2016	

La temática específica para el año 2022 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:



ELABORÓ/ ADAPTO		BARBARA CASTRO M. - LADY DIANA BUITRAGO CUERVO.	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		FERNANDO ARTURO TORRES JIMENEZ	VERSIÓN	03
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
25	01	2022	27	01	2022	28	01	2022	MARZO	2016	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Macroproceso	APOYO	Código	
			Versión	3.0
Proceso	TALENTO HUMANO	Fecha	15/03/2016	

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?
- ¿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

ELABORÓ/ ADAPTO		IRBARA CASTRO M. - LADY DIANA BUITRAGO CUERVO.	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		FERNANDO ARTURO TORRES JIMENEZ	VERSIÓN	03
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
25	01	2022	27	01	2022	28	01	2022	MARZO	2016	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Macroproceso	APOYO	Código	
			Versión	3.0
Proceso	TALENTO HUMANO	Fecha	15/03/2016	

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

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 estableció el "FORMATO DE IDENTIFICACION NECESIDADES DE CAPACITACIÓN" de lo cual se recibió un total de 12 formularios de solicitudes del mismo número procesos o áreas funcionales y 2 solicitudes de los Sindicatos SintrtaHosclisas y Andec Nacional. Este proceso se llevo a cabo a través de los medios virtuales debido a la situación actual de pandemia por el COVID-19 y teniendo en cuenta que es dispendioso hacer la sensibilización a la totalidad del personal. que arrojo el siguiente consolidado de temas:

IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES.

ITEM	TEMAS PROPUESTOS	DIRIGIDO A
1	Organización documental (organización, foliado, encarpetao, inventario, manejo de trd)	Secretario y Auxiliar Administrativo
2	Uso del aplicativo secop ii en la contratación estatal	Secretario y Auxiliar Administrativo
3	Tratamiento contable activos fijos de acuerdo con el manual de políticas contables.	Secretario y Auxiliar Administrativo

ELABORÓ/ ADAPTO		BARBARA CASTRO M. - LADY DIANA BUIRAGO CUERVO.	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		FERNANDO ARTURO TORRES JIMENEZ	VERSIÓN	03
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
25	01	2022	27	01	2022	28	01	2022	MARZO	2016	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Macroproceso	APOYO	Código	
			Versión	3.0
Proceso	TALENTO HUMANO	Fecha	15/03/2016	

4	Metodología y nuevas normas y leyes gestión de cobro y glosas	Secretario y Auxiliar Administrativo
5	Servicio al cliente	Secretario y Auxiliar Administrativo
6	Manejo ofimática - Excel y archivos planos	Secretario y Auxiliar Administrativo
7	Facturación en servicios de salud ambulatorios - urgencias - estancias hospitalarias	Secretario y Auxiliar Administrativo
8	Estructura manual tarifario Soat	Secretario y Auxiliar Administrativo
9	Facturación de servicios por accidentes de tránsito Soat	Secretario y Auxiliar Administrativo
10	Gestión de admisiones, autorizaciones, referencia.	Secretario y Auxiliar Administrativo
11	Contratación de servicios de salud	Secretario y Auxiliar Administrativo
12	Glosas y respuestas	Secretario y Auxiliar Administrativo
13	Validación, interpretación en rips (registros individuales de prestación en servicios de salud)	Secretario y Auxiliar Administrativo
14	Facturación electrónica	Secretario y Auxiliar Administrativo
15	Trabajo en equipo	Secretario y Auxiliar Administrativo
16	Farmacovigilancia	Personal asistencial y funcionarios del servicio farmacéutico
17	Primeros auxilios	Conductores
18	Seguridad en instalaciones eléctricas	Personal De Obras
19	Manejo de sustancias químicas	Trabajadores Oficiales
20	Gestión de residuos hospitalarios y similares	Trabajadores Oficiales
21	Ornamentación	Personal De Obras
22	Reentrenamiento curso de vigilancia	Celadores Y Porteros
22	Refrigeración general	Personal De Mantenimiento
24	Legislación ambiental y sanitaria vigente – divulgación del plan de gestión integral de residuos hospitalarios y similares	Todos Los Funcionarios de La Entidad
25	Manejo de concentraciones y preparación del hipoclorito al 5% -técnicas apropiadas para las labores de limpieza y desinfección	Todos Los Funcionarios de La Entidad
26	Riesgos ambientales y sanitarios por el inadecuado manejo de los residuos hospitalarios y similares	Todos Los Funcionarios de La Entidad

ELABORÓ		TARCISIO OYOLA/ LADY DIANA BUITRAGO	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		FERNANDO ARTURO TORRES	VERSIÓN	3
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
27	01	2022	27	01	2022	27	01	2022	MARZO	2016	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Macroproceso	APOYO	Código	
			Versión	3.0
Proceso	TALENTO HUMANO	Fecha	15/03/2016	

27	Talleres de segregación de residuos, movimiento interno, almacenamiento, simulacros de aplicación del plan de contingencia	Trabajadores oficiales del hospital
28	Manejo y disposición final en caso de derrame de fluidos corporales (vómitos, sangre, orina, heces, medicamentos) desactivación de residuos, procedimientos utilizados, formula y aplicación de soluciones desactivadoras, materiales utilizados, y su debida manipulación.	Trabajadores oficiales del hospital
29	Nuevo código de colores para la separación de residuos sólidos según resolución 2184 de 2019 y resolución 1344 de 2020.	Todos Los Funcionarios de La Entidad
30	Manuel de conductas basicas de bioseguridad	Funcionarios en general del hospital herrera
31	Conocimiento de Organigrama y responsabilidades asignadas RECICLAJE	Todos Los Funcionarios de La Entidad
32	Manejo de residuos Covid-19 y vacunación covid-19	Trabajadores oficiales del hospital
33	Asistencia técnica en: tuberculosis-hepatitis-morbimortalidad materna y perinatal- cáncer en menor de 18 años-enfermedades huérfanas- accidente ofidico-etas (enfermedades transmitidas por alimentos)- etv (enfermedades transmitidas por vectores)- sífilis-agresion por mordedura de animal potencialmente transmisor de rabia-violencia de género- mecanismo de custodia y registros de eventos medicina legal	Profesionales de la salud- en especial médicos
34	Fortalecimiento de la búsqueda activa institucional-comunitaria	Personal del área de salud publica
35	Fortalecimiento del contenido de la resolución 3100 de 2019	Personal de salud asistencial y administrativo
36	Gestión ambiental y de residuos	Personal de salud asistencial y administrativo
37	Socialización programa lepra	Todos Los Funcionarios de La Entidad
38	Gestión del conocimiento	Todos Los Funcionarios de La Entidad
39	Transformación digital	Todos Los Funcionarios de La Entidad

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

ELABORÓ		TARCISIO OYOLA/ LADY DIANA BUITRAGO	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		FERNANDO ARTURO TORRES	VERSIÓN	3
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
27	01	2022	27	01	2022	27	01	2022	MARZO	2016	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION				
	Macroproceso	APOYO		Código	
				Versión	3.0
Proceso	TALENTO HUMANO		Fecha	15/03/2016	

servicio que 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

ELABORÓ		TARCISIO OYOLA/ LADY DIANA BUITRAGO	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		FERNANDO ARTURO TORRES	VERSIÓN	3
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
27	01	2022	27	01	2022	27	01	2022	MARZO	2016	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Macroproceso	APOYO	Código	
			Versión	3.0
Proceso	TALENTO HUMANO	Fecha	15/03/2016	

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 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.

Proveedores 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.

ELABORÓ		TARCISIO OYOLA/ LADY DIANA BUITRAGO	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		FERNANDO ARTURO TORRES	VERSIÓN	3
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
27	01	2022	27	01	2022	27	01	2022	MARZO	2016	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Macroproceso	APOYO	Código	
			Versión	3.0
Proceso	TALENTO HUMANO	Fecha	15/03/2016	

Líneas formativas.

LÍNEA	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
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Temas transversales para el fomento de la cultura de la seguridad y el autocuidado para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales
GESTION AMBIENTAL	Temas transversales en la gestión ambiental y re inducción permanente en prácticas y normas de bioseguridad
GESTION ARCHIVISTA	Temas transversales en gestión archivística de acuerdo a los procedimientos institucionales y lineamientos del AGN mediante PAE
TICS	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
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	Inicio de la vigencia Trimestralmente reporta

ELABORÓ		TARCISIO OYOLA/ LADY DIANA BUITRAGO			REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		FERNANDO ARTURO TORRES	VERSIÓN	3
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO			
27	01	2022	27	01	2022	27	01	2022	MARZO	2016			

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Macroproceso	APOYO	Código	
			Versión	3.0
Proceso	TALENTO HUMANO	Fecha	15/03/2016	

	Entrega de registros Solicitar a la gerencia la contratación de servicios externos	
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

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

Presupuesto para el Plan Institucional de Capacitación

Resolución N°10.39.755 del 31 de Diciembre de 2021 por 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 2022 al 31 de diciembre de 2022,

ELABORÓ		TARCISIO OYOLA/ LADY DIANA BUITRAGO	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ	FERNANDO ARTURO TORRES	VERSIÓN	3
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO
27	01	2022	27	01	2022	27	01	2022	MARZO	2016

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Macroproceso	APOYO	Código	
			Versión	3.0
Proceso	TALENTO HUMANO	Fecha	15/03/2016	

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 (\$26.000.000).

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 reintroducción 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

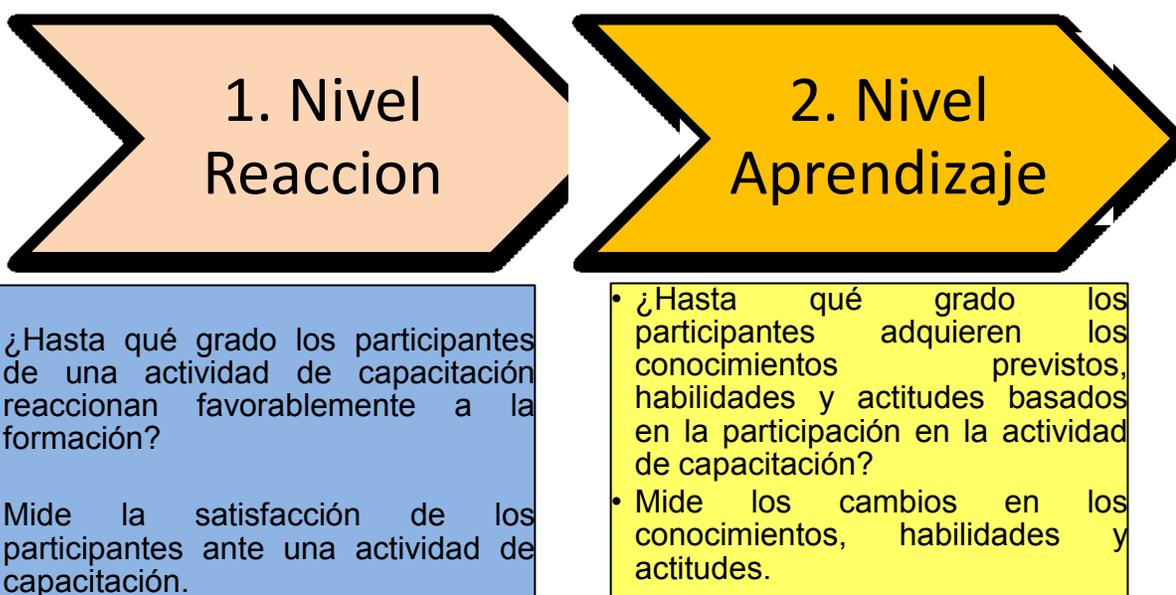
ELABORÓ		TARCISIO OYOLA/ LADY DIANA BUITRAGO	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		FERNANDO ARTURO TORRES	VERSIÓN	3
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
27	01	2022	27	01	2022	27	01	2022	MARZO	2016	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Macroproceso	APOYO	Código	
			Versión	3.0
Proceso	TALENTO HUMANO	Fecha	15/03/2016	

--	--

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



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

Medición.

Nº	Nombre	Formula		utilidad
1	% Cumplimiento del Plan de Institucional Capacitación	Numerador	Actividades ejecutadas	Corresponde al porcentaje de acciones formativas ejecutadas respecto del las

ELABORÓ		TARCISIO OYOLA/ LADY DIANA BUITRAGO	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		FERNANDO ARTURO TORRES	VERSIÓN	3
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
27	01	2022	27	01	2022	27	01	2022	MARZO	2016	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Macroproceso	APOYO	Código	
			Versión	3.0
Proceso	TALENTO HUMANO	Fecha	15/03/2016	

				programadas en el plan.
		Denominador	Actividades Programadas	

Nº	Nombre	Formula		utilidad
2	% de Satisfacción usuario interno eventos capacitación	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	

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

ELABORÓ		TARCISIO OYOLA/ LADY DIANA BUITRAGO	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		FERNANDO ARTURO TORRES	VERSIÓN	3
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
27	01	2022	27	01	2022	27	01	2022	MARZO	2016	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION			
	Macroproceso	APOYO	Código	
			Versión	3.0
Proceso	TALENTO HUMANO	Fecha	15/03/2016	

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


TARCISIO OYOLA MOSQUERA
 Coordinador Grupo de Trabajo Talento Humano

ELABORÓ		TARCISIO OYOLA/ LADY DIANA BUITRAGO	REVISÓ	COMISION DE PERSONAL			APROBÓ		FERNANDO ARTURO TORRES	VERSIÓN	3
DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	DÍA	MES	AÑO	MES	AÑO	
27	01	2022	27	01	2022	27	01	2022	MARZO	2016	