

**E.S.E HOSPITAL SAN ANTONIO
DE SESQUILÉ**

**PLAN DE
FORMACIÓN Y
CAPACITACIÓN
2022.**



*Servir es nuestro compromiso,
humanización nuestro principio, y su salud nuestro objetivo.*

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE CAPACITACIÓN 2022		
	ELABORÓ: Dra. Lady Maribel Garzón Triana – Líder Talento Humano	Versión: 1	
	REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán – Subgerente administrativo	CODIGO: MA1-PETH1	
	APROBO. Dra. Astrid Yubeli Rodríguez prieto - Gerente	FECHA DE EMISION: 23/03/2021	

PLAN DE CAPACITACION AÑO 2022

Introducción

En la ley 909 de 2004 en su Título VI artículo 36 establece los objetivos de la capacitación, contemplando: “La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento de la prestación de los servicios”.

Se busca mediante este documento que se constituya una política institucional, que el empleado desarrolle habilidades, genere conocimientos y cambie de actitud con el propósito de incrementar la capacidad tanto individual como colectiva y así cumplir con la misión de la entidad, de esta manera se pretende que todos los funcionarios adquieran compromiso y entrega con respecto a las políticas, planes y programas ejecutados en la Administración para el logro de los objetivos.

Para la formulación del Plan de Capacitación 2021, se tiene también en cuenta la resolución 3100 de 2019 del Estándar de Talento Humano donde se evidencia la definición de acciones de formación continua: “Actividades de capacitación del talento humano autorizado para ejercer una ocupación, profesión o especialidad, dirigidas a adquirir, fortalecer o actualizar los conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes, para su actuación idónea en cada uno de los servicios de salud que sean ofertados”

En concordancia con lo anterior se llevó a cabo un análisis de necesidades de formación a través de una encuesta, con el objetivo de determinar temas de capacitación de interés en los funcionarios y colaboradores, de esta forma se identificó que para estos es de suma importancia actualizar conocimientos en temas específicos que permitan el mejoramiento continuo tanto de su ser individual personal, como profesional. (El análisis de necesidades se encuentra en el **Anexo 1**).

Adicional a la encuesta, junto con el área de Calidad se realizó un análisis donde se identificaron unas necesidades prioritarias para llevar a cabo dentro del plan de capacitación, de esta manera se dio paso a la planificación de acciones de formación continua.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE CAPACITACIÓN 2022		
	ELABORÓ: Dra. Lady Maribel Garzón Triana – Líder Talento Humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán – Subgerente administrativo APROBO. Dra. Astrid Yubeli Rodríguez prieto - Gerente	Versión: 1 CODIGO: MA1-PETH1 FECHA DE EMISION: 23/03/2021	

1. OBJETIVOS:

1.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias del recurso humano de la entidad, a través de cursos y capacitaciones que abarque las necesidades de la institución logrando un cambio positivo y un clima organizacional favorable con el propósito de contribuir con la prestación de servicios humanizados, seguros y de calidad.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- En base a las debilidades que se presenten en el desarrollo de sus funciones realizar equipos de trabajo para estudiar temas específicos.
- Construir una cultura positiva, justa y centrada en la formación continua con el fin de mitigar el riesgo en la prestación de los servicios
- Contribuir a la cultura del mejoramiento continuo con el fin de alcanzar estándares superiores de calidad y dar cumplimiento a los estándares mínimos

2. ALCANCE

El programa de capacitación es transversal a todos los procesos de la institución, está dirigido a todo el personal o colaboradores de la institución, inicia desde que ingresa un colaborador a la institución y es continuo en el tiempo.

3. DEFINICIÓN DE LOS CONTENIDOS RELACIONADOS CON LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN.

APRENDIZAJE: es el proceso a través del cual se modifican y adquieren habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación.

CAPACITACION: conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa

COMPETENCIA: son las capacidades con diferentes conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida en el

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE CAPACITACIÓN 2022		
	ELABORÓ: Dra. Lady Maribel Garzón Triana – Líder Talento Humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán – Subgerente administrativo APROBO. Dra. Astrid Yubeli Rodríguez prieto - Gerente	Versión: 1 CODIGO: MA1-PETH1 FECHA DE EMISION: 23/03/2021	

ámbito personal, social y laboral. Las competencias son los conocimientos, habilidades y destrezas que desarrolla una persona para comprender, transformar y practicar en el mundo en el que se desenvuelve

DESARROLLO DE CAPACIDADES: El desarrollo de capacidades es el proceso a través del cual los individuos, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen o mantienen las capacidades para establecer y lograr sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo

CALIFICACIÓN: Proceso para demostrar la capacidad para cumplir los requisitos especificados.

ENFOQUE HACIA EL USUARIO: La institución tiene objeto principal satisfacer las necesidades del usuario y sus familias.

FORMACIÓN. Es la primera etapa de desarrollo de un individuo o grupo de individuos que se caracteriza por una programación curricular en alguna disciplina y que permite a quien la obtiene alcanzar niveles de conocimiento cada vez más elevados. En general son programas a mediano y largo plazo.

INDUCCIÓN: Tiene como finalidad que el funcionario conozca más en detalle la Organización y sus funciones, se integre a su puesto de trabajo y al entorno humano en que transcurrirá su vida laboral. El nuevo funcionario va a encontrarse de pronto inmerso en un ambiente con normas, política, procedimiento y costumbres extrañas para él. La Institución debe preocuparse por informar al respecto a todos los nuevos elementos, y establecer planes y programas cuyo objeto será acelerar la integración del individuo, en el menor tiempo posible, al trabajo con el líder, al equipo de trabajo y a la Organización en general.

ENTRENAMIENTO: Es un proceso de formación a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la Organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades.

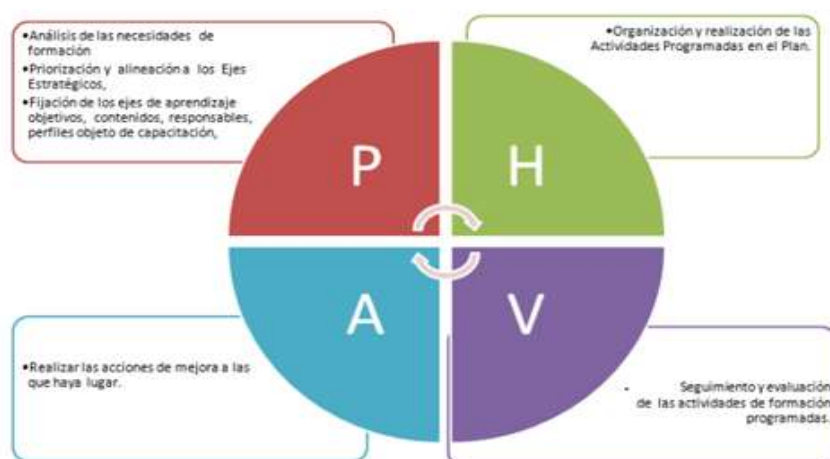
SENSIBILIZACIÓN: Actividades encaminadas a concienciar al personal sobre la importancia de repercusión sobre todas las actividades de la Institución y las suyas propias, así como la necesidad de un mejor comportamiento individual como parte fundamental del principio de respeto al SGSST

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE CAPACITACIÓN 2022		
	ELABORÓ: Dra. Lady Maribel Garzón Triana – Líder Talento Humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán – Subgerente administrativo APROBO. Dra. Astrid Yubeli Rodríguez prieto - Gerente	Versión: 1 CODIGO: MA1-PETH1	
	FECHA DE EMISION: 23/03/2021		

4. ORIENTACION

Para el desarrollo de las actividades de formación al personal es necesario establecer las necesidades de capacitación, planear las acciones de formación, concretar temas, determinar formadores y los mecanismos de ejecución, evaluación y seguimiento, así como determinar la vigencia, evidencia y verificación de cada una de las capacitaciones.

El desarrollo del programa de capacitación se concibe bajo el Ciclo PHVA:



4.1 PLANEAR

El plan de capacitación depende de la planificación, la cual surge del análisis de las necesidades de formación a través del requerimiento de la normatividad vigente, mejora continua de los procesos y procedimientos basados en los riesgos en la prestación de los servicios, requisitos del sistema único de habilitación, sistema único de acreditación, sistema de seguridad y salud en el trabajo, gestión ambiental y la alineación con los objetivos estratégicos de la institución.

Es importante tener presente los siguientes pasos para la planeación una vez se han definido las necesidades de capacitación de acuerdo con las necesidades de la institución:

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE CAPACITACIÓN 2022		
	ELABORÓ: Dra. Lady Maribel Garzón Triana – Líder Talento Humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán – Subgerente administrativo APROBO. Dra. Astrid Yubeli Rodríguez prieto - Gerente	Versión: 1 CODIGO: MA1-PETH1	
	FECHA DE EMISION: 23/03/2021		

- Definición de temas de capacitación: Según la necesidad se han definido los siguientes ejes de capacitación para los funcionarios y colaboradores de la Institución:

CURSO	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	FECHA PUBLICACION EN AULA VIRTUAL									
			MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE		
Seguridad del paciente	Todos	Referente de seguridad del paciente		X	X							
Victimas violencia sexual	Todo el personal de urgencias , consulta externa y hospitalizacion	Calidad		X								
POCT	Personal de enfermería	Coordinadora laboratorio clínico		X								
Ataque agentes quimicos	Todo el personal de urgencias y Transporte asistencial básico	Planeacion			X							
Vacunacion COVID	Personal asistencial	Calidad		X								
MEDIDAS DE PREVENCIÓN COVID	Todo el personal	SST, Ingeniera ambiental y calidad		X								
PGIRHS	Todo el personal	Ingeniera ambiental			X							
Participacion ciudadana	Todo el personal	Coordinadora SIUA			X							
Deberes y derechos	Todo el personal				X							
IAMI	Todo el personal	Lider IAMI		X								
RIAS	Personal asistencial	Lider rutas		X								
Dolor y cuidado paliativo	Medicos especialistas y generales	Pendiente por definir			X							
Gestión del Duelo y cuidados paliativos	Personal medico y de enfermería	Psicologa institucional y trabajadora social			X							
Humanización del servicio	Todos	Lider humanizacion		X	X							
Certificado donantes	Todo el personal medico (hospitalizacion y urgencias)	Intituto nacional de salud				X						
SST	Todo el personal	Asesora SST	X	X	X	X	X	X	X	X		
Telemedicina	Personal de medicina y enfermería	ITMS -Calidad				X						

- Definir los mecanismos de ejecución: La ejecución de las capacitaciones se realizarán en la modalidad virtual/presencial, de acuerdo a la encuesta de necesidades donde en 59,4% coinciden en que es la forma en la que los colaboradores prefieren recibir la capacitación.

Las actividades virtuales se llevarán a cabo a través de la plataforma virtual de la institución, además se realizarán dos jornadas presenciales según necesidad, con el objetivo de reforzar conocimientos, aclarar dudas e inquietudes.

Todo lo anterior queda sujeto a modificaciones de acuerdo al avance de la pandemia por COVID-19.

- Establecer el tiempo de la capacitación: El tiempo de capacitación se definirá de acuerdo con el módulo y el tema de capacitación, dependiendo la densidad de la información y las características, se estimará en el cronograma de capacitación, se entregará certificado de la capacitación el cual incluirá vigencia.
- Determinar la vigencia y forma de evidencia de capacitación: La vigencia de capacitación de cada módulo será de un año, según lo establecido en el cronograma de capacitación.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE CAPACITACIÓN 2022		
	ELABORÓ: Dra. Lady Maribel Garzón Triana – Líder Talento Humano	Versión: 1	
	REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán – Subgerente administrativo	CODIGO: MA1-PETH1	
	APROBO. Dra. Astrid Yubeli Rodríguez prieto - Gerente	FECHA DE EMISION: 23/03/2021	

La evidencia de capacitación será tomada de acuerdo al registro de cumplimiento del módulo en la plataforma virtual, para el caso de las actividades virtuales. Las actividades presenciales tendrán como evidencia el listado de asistencia y/o el registro en el link de drive determinado para cada eje de formación, será requisito contractual la ejecución de los módulos y/o participación en las actividades presenciales.

Los soportes de cada capacitación deben ser llevados en físico al área de Talento humano para respectivo archivo, es obligatorio que las hojas utilizadas sean reciclables, además se debe enviar el soporte en digital al correo thumanosesquile@gmail.com

4.2 EJECUCION

Para la ejecución de las capacitaciones se contará con un cronograma el cual se ejecutará de acuerdo a programación.

Como se mencionó anteriormente se realizarán en la modalidad virtual/presencial, a través del aula virtual de la institución, cada módulo estará dividido por temas, las actividades presenciales se realizarán de manera dinámica y creativa.

Para cada módulo se generará un pretest general para determinar el conocimiento previo en los temas, la respectiva presentación del tema en la cual se socialice la información y por último un pos-test por cada tema.

4.3 VERIFICACION

Para la verificación de las capacitaciones se realizará mediante la evaluación de las actividades programadas al evaluar cumplimiento de indicadores de eficacia y cobertura.

Indicador de cobertura: Este es un indicador de eficiencia permite determinar el número de colaboradores capacitados en el periodo, de total de colaboradores programados según las actividades propuestas en el programa. Su medición como herramienta de autocontrol deberá realizarse mensualmente.

Nombre del indicador: Cobertura de asistencia a capacitaciones:

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE CAPACITACIÓN 2022		
	ELABORÓ: Dra. Lady Maribel Garzón Triana – Líder Talento Humano	Versión: 1	
	REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán – Subgerente administrativo	CODIGO: MA1-PETH1	
	APROBO. Dra. Astrid Yubeli Rodríguez prieto - Gerente	FECHA DE EMISION: 23/03/2021	

Número de funcionarios que asisten a capacitaciones / Total de funcionarios programados para capacitación*100

Meta: mínimo 85 % del personal

Indicador de cumplimiento: Indicador de eficacia que permite determinar el porcentaje de ejecución del plan. Su medición como herramienta de autocontrol se realiza mensualmente.

Nombre del Indicador: Eficacia de capacitación

Numero de capacitaciones ejecutadas en el programa/ Total de capacitaciones programadas*100

4.4 ACTUAR

De acuerdo con el seguimiento realizado por cada módulo de capacitación se tomarán las respectivas acciones de mejora que se requieran para cumplir con la programación de la capacitación y la cobertura a las mismas.

5. CRONOGRAMA DE CAPACITACION

A continuación, se presenta el cronograma de capacitación:

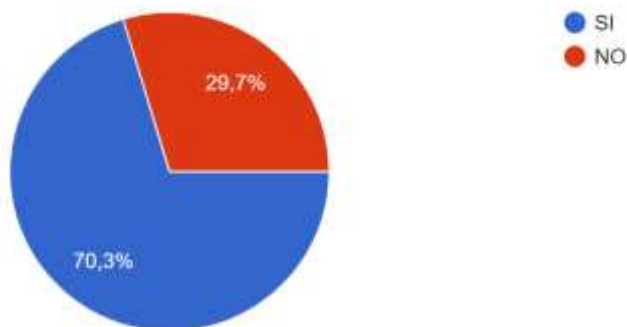
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE CAPACITACIÓN 2022		
	ELABORÓ: Dra. Lady Maribel Garzón Triana – Líder Talento Humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán – Subgerente administrativo APROBO. Dra. Astrid Yubeli Rodríguez prieto - Gerente	Versión: 1 CODIGO: MA1-PETH1	
	FECHA DE EMISION: 23/03/2021		

Anexo 1.

ANALISIS DE ENCUESTA DE NECESIDADES DE FORMACIÓN – PLAN DE CAPACITACIÓN 2022

1. Recibió capacitación al momento de ingresar a la institución?

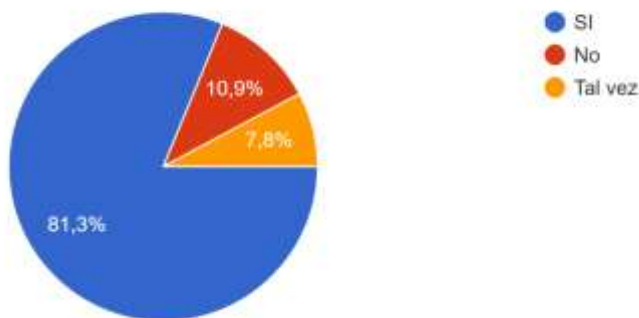
64 respuestas



Del total de los participantes en la encuesta de necesidades de formación el 70,3% indicó que, si recibió capacitación al ingresar a la Institución, el 29,7% no la recibió.

2. Cree necesaria la capacitación en el área de trabajo

64 respuestas

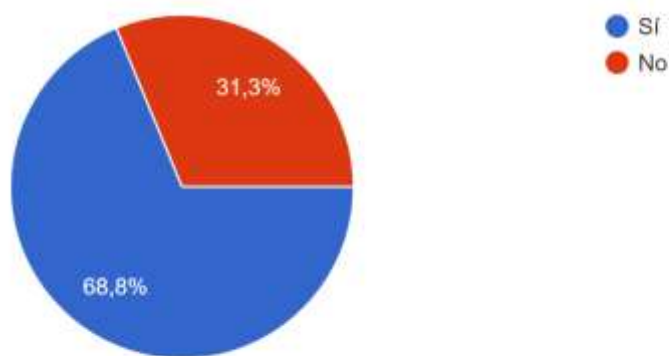


	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE CAPACITACIÓN 2022		
	ELABORÓ: Dra. Lady Maribel Garzón Triana – Líder Talento Humano	Versión: 1	
	REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán – Subgerente administrativo	CODIGO: MA1-PETH1	
	APROBO. Dra. Astrid Yubeli Rodríguez prieto - Gerente	FECHA DE EMISION: 23/03/2021	

El 81,3% de los participantes consideran necesaria la capacitación en el área de trabajo, el 10,9% No y el 7,8% Tal vez lo considera importante.

3. Cree que usted necesita reforzar un tema específico de capacitación

64 respuestas



El 68,8 % de los participantes en la encuesta considera necesario reforzar un tema específico de capacitación, el 31,3% refiere no necesitar refuerzo en un tema específico.

4. ¿Qué tema o temas de capacitación cree que debe recibir?

64 respuestas

Teniendo en cuenta que esta pregunta es de modalidad abierta, los trabajadores expusieron sus necesidades de capacitación las cuales fueron discriminadas así.

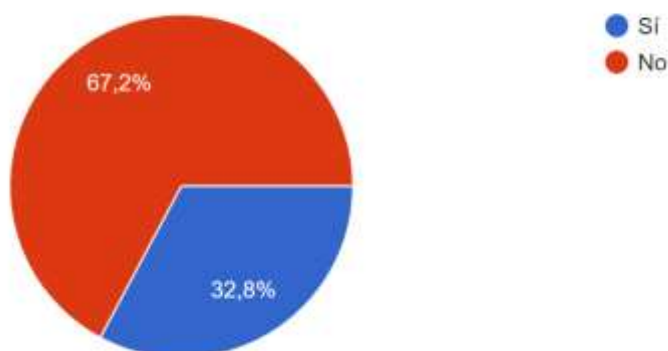
Tema de capacitación	Cantidad
1. Humanización, trabajo en equipo, política de silencio, respeto y buen trato por parte de compañeros y jefes, adecuado clima organizacional.	11

 E.S.E HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE CAPACITACIÓN 2022		
	ELABORÓ: Dra. Lady Maribel Garzón Triana – Líder Talento Humano	Versión: 1	
	REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán – Subgerente administrativo	CODIGO: MA1-PETH1	
	APROBO. Dra. Astrid Yubeli Rodríguez prieto - Gerente	FECHA DE EMISION: 23/03/2021	

2. Protocolos de COVID, Evolución de tratamientos y/o procedimientos en el sistema CNT. Respuesta a código rojo y código amarillo.	12
3. Manejo del Secop y ofimática	5
4. Control interno, calidad, gestión documental, RIPS.	8
5. Facturación y temas de inducción y re-inducción.	4
6. Seguridad del paciente, IAMII	7
7. Todos los temas, respetando horarios de descanso.	3
8. Ninguna, No aplica	11
9. Sin respuesta.	3
Total.	64

5. ¿Ha recibido algún curso de capacitación fuera de la institución, estando vinculado con el hospital?

64 respuestas

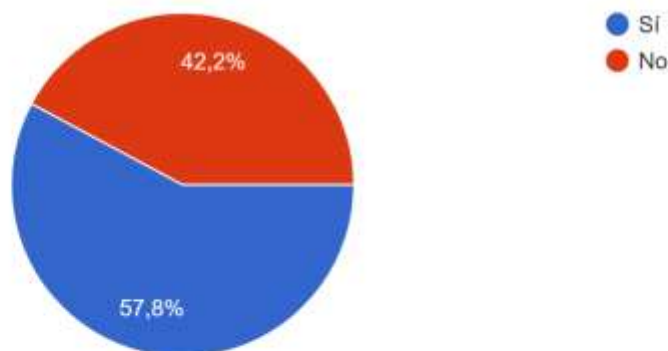


	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE CAPACITACIÓN 2022		
	ELABORÓ: Dra. Lady Maribel Garzón Triana – Líder Talento Humano	Versión: 1	
	REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán – Subgerente administrativo	CODIGO: MA1-PETH1	
	APROBO. Dra. Astrid Yubeli Rodríguez prieto - Gerente	FECHA DE EMISION: 23/03/2021	

El 67,2% de los participantes no ha recibido ningún curso de capacitación fuera de la institución, mientras que el 32,8% si lo ha recibido.

6. Le han impartidos cursos de capacitación relevantes e importantes para su área de trabajo.

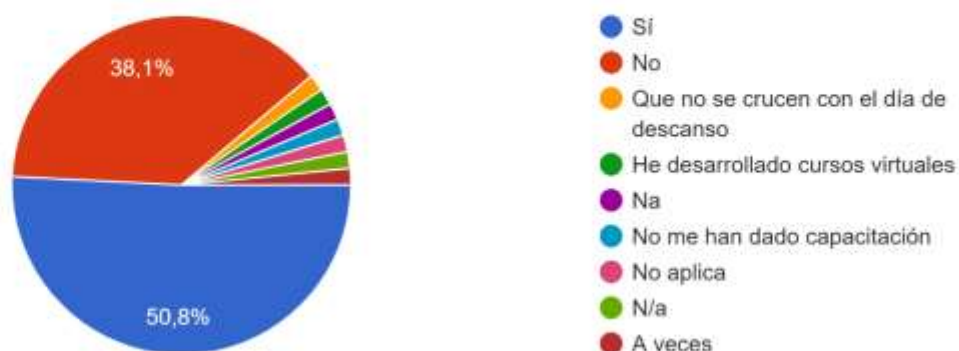
64 respuestas



El 57,8% ha recibido cursos de capacitación relevantes para su área de trabajo, el 42.2% no lo ha recibido.

7. Los horarios de capacitación que le han dado son ajustados a su horario de trabajo

63 respuestas

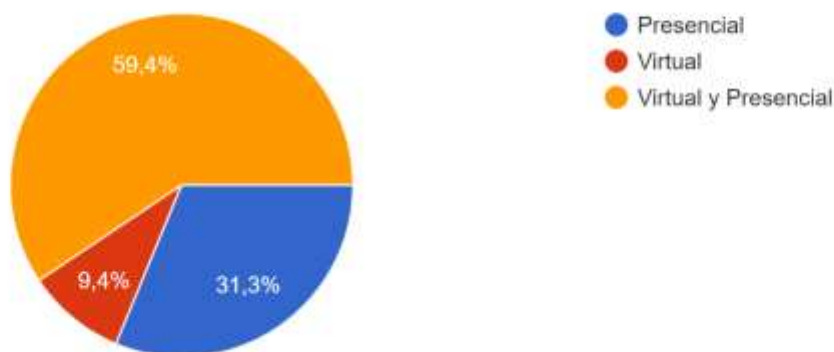


 E.S.E HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE- PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
	PLAN DE CAPACITACIÓN 2022		
	ELABORÓ: Dra. Lady Maribel Garzón Triana – Líder Talento Humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán – Subgerente administrativo APROBO. Dra. Astrid Yubeli Rodríguez prieto - Gerente	Versión: 1 CODIGO: MA1-PETH1	
	FECHA DE EMISION: 23/03/2021		

El 50,8% de los participantes ha recibido las capacitaciones en su horario de trabajo, el 38,7% no la recibió en su horario de trabajo, entre otras respuestas se evidencian sugerencias como “que las capacitaciones no se crucen el día de descanso”.

Que metodología le gustaría que se manejara para llevar a cabo el Plan de Capacitación de la Institución?

64 respuestas



El 59,4% de los participantes señalan que les gustaría que las capacitaciones se manejaran en la modalidad virtual y presencial, el 31,3% prefieren que las capacitaciones se realicen de manera presencial y el 9,4% le gustaría que fueran de manera virtual.