



**PLAN DE FORMACIÓN Y
CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL**

GTH-PN-06



NIT: 846000253-6

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE PUERTO ASÍS		
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		
	CÓDIGO: GTH-PN-06	FECHA APROBACIÓN: 28/01/2021	
	VERSIÓN: 02	PÁG. 2 DE 10	

PRESENTACIÓN

El Plan de Formación y Capacitación Institucional de la E.S.E. Hospital Local de Puerto Asís para el año 2017-2019, contiene elementos y orientaciones precisas para atender el diagnóstico de necesidades diseñado como resultado de una encuesta aplicada a los colaboradores de la Institución. Igualmente, este plan busca el manejo óptimo de los recursos financieros destinados a la formación y capacitación de los colaboradores de la E.S.E. Hospital Local de Puerto Asís dirigida a perfeccionar, ampliar, profundizar y actualizar sus conocimientos con el fin de contribuir a la mejor prestación de los servicios que brinda la E.S.E. a la comunidad y al eficaz y eficiente desempeño de las funciones o proyectos, convirtiéndose por ende en una herramienta válida para la priorización de las necesidades de capacitación del recurso humano.

Con su ejecución se pretende contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y competencias funcionales (información, aptitud, conocimiento y habilidades) de los colaboradores de la Institución con fundamento en la Constitución Política de Colombia y demás normas vigentes que reglamentan los procesos de capacitación en las Entidades Públicas.


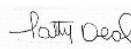

PLAN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL AREA DEL TALENTO HUMANO



ACTIVIDAD DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE PUERTO ASIS.

La E.S.E. Hospital Local de Puerto Asís, es una institución descentralizada del orden municipal, con régimen especial, autonomía administrativa, patrimonio propio y personería jurídica, que busca mejorar la calidad de vida de la población Asisense brindando servicios de Promoción de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de la enfermedad dirigidos al individuo, familia y comunidad.

JUSTIFICACIÓN

En una organización cuyo propósito misional sea la prestación de un servicio en el marco de la salud pública, el recurso más importante de su estructura organizacional es el **Talento Humano**, de ahí la

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
 Henry Augusto Villegas Marulanda Prof. Univ. Talento Humano	 Asesora de Calidad	 MARIA MARGARITA PRIETO Subgerente Administrativa y Financiera

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE PUERTO ASIS		 NIT: 846000253-6
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		
	CÓDIGO: GTH-PN-06	FECHA APROBACIÓN: 28/01/2021	
	VERSIÓN: 02	PÁG. 3 DE 10	

importancia de desarrollar las destrezas, habilidades y las potencialidades técnicas, científicas y laborales de los colaboradores que hacen parte del proceso de prestación del servicio, máxime cuando dicho servicio adquiere el rango de ser un servicio público, social y comunitario. Si se tiene en cuenta que la actitud, la conducta y el rendimiento de los colaboradores tiene relación directa con la prestación del servicio, sobre la calidad y la optimización de los servicios, se convierte en un imperativo institucional la necesidad de diseñar estrategias innovadoras para desarrollar procesos de capacitación que permitan fortalecer el talento humano de la entidad, máxime cuando dicho imperativo tiene un reconocimiento legal que define que la capacitación del colaborador debe estar orientada al mejoramiento en la prestación de los servicios, a subsanar las deficiencias detectadas en la evaluación de desempeño y a desarrollar las potencialidades, destrezas y habilidades de los empleados, para lo cual las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para el logro de estos objetivos (Ley 443 de 1998).

El presente Plan de Capacitación se formula conscientes de la necesidad de generar condiciones de superación laboral entre los colaboradores, para garantizar que el personal se encuentre lo suficientemente motivado y se generen condiciones para el trabajo en equipo, y lograr que nuestra E.S.E. Mantenga y eleve los niveles importantes de competitividad en el sector de la salud pública que ha adquirido.


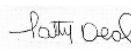

Tales bases conllevan a establecer el tema de la capacitación como uno de los requisitos esenciales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, direccionado a la optimización de la prestación del servicio.



En tal sentido se plantea el presente Plan de Capacitación para la vigencia 2021 en el área del desarrollo del **Talento Humano**, que pretende contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad del servicio al usuario tanto interno como externo, sustentado en la generación de condiciones de superación personal y laboral del talento humano de nuestra institución.

ALCANCE

El Plan de Formación y Capacitación Institucional, está dirigido al fortalecimiento de las competencias de los colaboradores de la E.S.E Hospital Local personal de período fijo, de libre nombramiento y remoción, en provisionalidad y de carrera administrativa trascendiendo en el desempeño de sus funciones y actividades con eficiencia y eficacia.

De igual forma, se pretende fortalecer en el proceso de capacitaciones a todos los colaboradores de la Institución, como los contratistas, vinculados por Sindicato, Pasantes, estudiantes para lo cual se buscarán estrategias que permitan lograr este cometido

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
 Henry Augusto Villegas Marulanda Prof. Univ. Talento Humano	 Asesora de Calidad	 MARÍA MARGARITA PRIETO Subgerente Administrativa y Financiera

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE PUERTO ASÍS		
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		
	CÓDIGO: GTH-PN-06	FECHA APROBACIÓN: 28/01/2021	
	VERSIÓN: 02	PÁG. 4 DE 10	

FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Siendo su propósito general impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- ✦ Fortalecer y mejorar el nivel de rendimiento del talento humano de la E.S.E. Hospital local de Puerto Asís, con el propósito de mejorar permanentemente la calidad en la prestación del servicio de salud de la Empresa.
- ✦ Generar condiciones para un clima laboral óptimo entre los funcionarios de la E.S.E. y, con ello, generar a garantizar resultados --- Satisfacer más fácilmente requerimientos futuros de la empresa en materia de personal, sobre la base de la planeación de recursos humanos.
- ✦ Propiciar actitudes en el personal que irradian actitudes positivas como garantías para un desarrollo laboral en productividad, bienestar y calidad.
- ✦ Establecer un sistema de estímulos sustentado en la capacitación permanente y calificada del talento humano de la E.S.E., que beneficie a todas las esferas del esquema organizacional y funcional en que se haya estructurada la entidad.
- ✦ Mantener la salud física y mental en tanto ayuda a prevenir accidentes de trabajo.
- ✦ Acercar a los funcionarios los avances tecnológicos del momento, como herramienta para el mejoramiento de sus capacidades y competencias laborales.


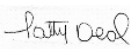

OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION



Objetivos Generales

Proporcionar a la empresa talento humano calificado en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para un mejor desempeño de su trabajo.

Desarrollar el sentido de responsabilidad hacia la empresa a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.

Lograr que se perfeccionen todos los colaboradores de la Institución en el desempeño de sus puestos de trabajo tanto actuales como futuros.

<u>Elaborado por:</u>	<u>Revisado por:</u>	<u>Aprobado por:</u>
 Henry Augusto Villegas Marulanda Prof. Univ. Talento Humano	 Asesora de Calidad	 MARIA MARGARITA PRIETO Subgerente Administrativa y Financiera

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE PUERTO ASÍS		
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		
	CÓDIGO: GTH-PN-06	FECHA APROBACIÓN: 28/01/2021	
	VERSIÓN: 02	PÁG. 5 DE 10	

Mantener a los colaboradores de la Institución permanentemente actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen proporcionándoles información sobre la aplicación de nuevas tecnologías.

Lograr cambios en su comportamiento con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la institución.

Preparar al personal para la ejecución eficiente de sus responsabilidades que asuman en sus puestos.

Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros puestos para los que el colaborador puede ser considerado.


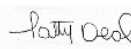

Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación a los colaboradores de la Institución y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✦ Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de la Empresa, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- ✦ Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de puestos específicos.
- ✦ Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad.
- ✦ Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- ✦ Ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos de la Institución.
- ✦ Apoyar la continuidad y desarrollo institucional.

METAS

Capacitar al 100% de los colaboradores de la E.SE. Hospital Local de Puerto Asís, jefes de Área, secciones administrativas, servicios generales y personal del área asistencial.

<u>Elaborado por:</u>	<u>Revisado por:</u>	<u>Aprobado por:</u>
 Henry Augusto Villegas Marulanda Prof. Univ. Talento Humano	 Asesora de Calidad	 MARIA MARGARITA PRIETO Subgerente Administrativa y Financiera

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE PUERTO ASÍS		
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		
	CÓDIGO: GTH-PN-06	FECHA APROBACIÓN: 28/01/2021	
	VERSIÓN: 02	PÁG. 6 DE 10	

ESTRATEGIAS

De cumplimiento.

Para el cumplimiento del presente plan se debe contar con el aval y aprobación de Gerencia y la disponibilidad presupuestal adecuada.

Su cumplimiento, además, requiere de la voluntad y actitud de los colaboradores de la Institución y la facilidad y estímulo que le den los jefes de áreas a estos.

PROCEDIMIENTO BASICO PARA LA EJECUCION DEL PLAN DE CAPACITACION:

La participación de los colaboradores de la Institución en los programas de capacitación tendrá el siguiente procedimiento:

Capacitación interna:

La Dirección Corporativa organizará las capacitaciones internas con el propósito de alinear conceptos acerca de los procesos, conceptos teóricos, con el fin de tomar decisiones acertadas y concertadas por la totalidad de la entidad.


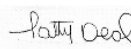

Capacitación externa:



Los cursos externos se desarrollaran de acuerdo al diagnóstico de necesidades de capacitación y el cronograma establecido para el año.

De acuerdo a lo anterior la asistencia a los cursos externos estará definida por las funciones y competencias que deban desarrollarse según el curso a contratar y conforme a los equipos de aprendizaje definidos para cada tema por parte del comité directivo. Teniendo en cuenta el diagnóstico de capacitación se realizaran convenios.

DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACION

CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN:

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
 Henry Augusto Villegas Marulanda Prof. Univ. Talento Humano	 Asesora de Calidad	 MARÍA MARGARITA PRIETO Subgerente Administrativa y Financiera

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE PUERTO ASÍS		 NIT: 846000253-6
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		
	CÓDIGO: GTH-PN-06	FECHA APROBACIÓN: 28/01/2021	
	VERSIÓN: 02	PÁG. 7 DE 10	

Entendido como el consolidado de solicitudes de capacitación, clasificado por áreas, relativo tanto a la educación no formal como a la formal, de acuerdo con lo establecido por la Ley 115 de 1994, Ley general de educación. Dirigido a prolongar o complementar la educación mediante la generación de conocimientos, al desarrollo de habilidades y al cambio de actitudes; con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de lo propuesto en la Plataforma Estratégica Institucional, a la mejor prestación de los servicios; los Programas Seguridad del paciente, Programa Gestión Ambiental, Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión Biomédica, para el eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.


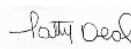

INDUCCIÓN: Es un procedimiento dirigido a los colaboradores de la institución al iniciar su integración a la cultura organizacional y los objetivos son:



- ✦ Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la entidad, encaminado al cumplimiento del horizonte institucional.
- ✦ Familiar al colaborador con los servicios que se prestan, con la organización y con las funciones generales de su cargo.
- ✦ Instruir al colaborador acerca de la misión y visión de la entidad, de las funciones de sus dependencias, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- ✦ Informar acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- ✦ Crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la entidad.

De igual manera, formarán parte activa de este procedimiento de Inducción a todos los colaboradores que ingresen a la Institución a prestar sus servicios o a realizar labores de prácticas académicas u otras actividades, con el fin de generar continuidad en los procesos y articular todas las acciones.

REINDUCCIÓN: Este procedimiento está dirigido a reorientar la integración de los colaboradores de la Institución a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos, y los objetivos son:

- ✦ Enterar a los colaboradores de la Institución acerca de reformas internas y/o externas, que afecten la organización y sus funciones.
- ✦ Afianzar el proceso de integración del colaborador al sistema de valores deseado por la organización.
- ✦ Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los colaboradores con respecto a la Entidad.
- ✦ Actualizar a los colaboradores acerca de las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- ✦ Informar a los colaboradores de la Institución acerca de las nuevas disposiciones en materia

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
 Henry Augusto Villegas Marulanda Prof. Univ. Talento Humano	 Asesora de Calidad	 MARÍA MARGARITA PRIETO Subgerente Administrativa y Financiera

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE PUERTO ASÍS		
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		
	CÓDIGO: GTH-PN-06	FECHA APROBACIÓN: 28/01/2021	
	VERSIÓN: 02	PÁG. 8 DE 10	

de la administración de recursos humanos.

Los Programas de Reinducción se impartirán a todos los colaboradores de la Institución, por lo menos cada dos años o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas que regulan la moral administrativa.

ACCIONES A DESARROLLAR

Las acciones para el desarrollo del Plan de capacitación están respaldadas por las temáticas que permitirán a los asistentes fortalecer sus capacidades, competencias laborales y el mejoramiento de la calidad del servicio brindado por la E.S.E. Hospital Local a la comunidad, trayendo como resultado consecuencial el mejoramiento del talento humano.

METODOLOGÍA

Las fases tenidas en cuenta para desarrollar el Plan Institucional de Capacitaciones, son las siguientes:

- ▼ Identificar las Necesidades de Capacitación, diligenciando el formato de solicitud y planeación de capacitaciones.
- ▼ Consolidar la información.
- ▼ Revisar la información con el fin de establecer prioridades y elaborar el cronograma de Capacitaciones
- ▼ Ejecutar el cronograma del Plan de capacitaciones.
- ▼ Realizar la evaluación, control y seguimiento al Plan de capacitaciones.


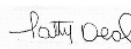

Divulgar el Plan de Capacitaciones en los Procedimientos de Inducción y Reinducción.



SEGUIMIENTO A LA ASISTENCIA Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La E.S.E Hospital Local, realiza un preciso control de asistencia a los cursos y evaluaciones de los mismos, por medio de los capacitadores internos o externos según sea el caso, y a través del jefe de Talento Humano, para lo cual se tiene dispuesto una encuesta de Evaluación de las capacitaciones.

Este debe ser diligenciado por cada una de los colaboradores de la Institución que asistan a la capacitación y por aquellas que hagan parte de los procesos de réplica de esta capacitación dentro de la Institución, como cumplimiento de los compromisos adquiridos en la solicitud.

La Copia de los certificados recibidos por cada una de las personas que asistan a las distintas

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
 Henry Augusto Villegas Marulanda Prof. Univ. Talento Humano	 Asesora de Calidad	 MARÍA MARGARITA PRIETO Subgerente Administrativa y Financiera

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE PUERTO ASÍS		
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		
	CÓDIGO: GTH-PN-06	FECHA APROBACIÓN: 28/01/2021	
	VERSIÓN: 02	PÁG. 9 DE 10	


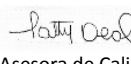

capacitaciones, deben ser entregados al Jefe de Talento Humano, quien realizara un control de estas y luego los adjuntará a sus respectivas hojas de vida.



De igual forma, el Jefe de Talento Humano, verifica que una copia de las memorias recibidas en el evento de formación, sea dispuesta en Repositorio de Calidad, para efectos de conformar un banco de datos que se utilizará como medio de consulta para los demás colaboradores de la Entidad y como material para realizar las actividades de divulgación al interior de la E.S.E, de los temas recibidos en dichas capacitaciones.

DEBERES DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCION FRENTE AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

El Colaborador tiene los siguientes deberes:

- ✚ Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia y/o equipo de trabajo.
- ✚ Participar en las actividades de capacitación para los cuales haya sido Seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- ✚ Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas para mejorar la Prestación de los servicios que ofrece la entidad.
- ✚ Servir de facilitador dentro o fuera de la entidad cuando se le requiera.
- ✚ Participar activamente en la evaluación del Plan institucional de capacitación, así como en las actividades a las cuales asista.
- ✚ Asistir a las jornadas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la E.S.E Hospital Local de Puerto Asís.
- ✚ Cumplir con las actividades programadas, con las normas y exigencias académicas del establecimiento educativo, persona o Institución que esté prestando el servicio.
- ✚ Diligenciar, en caso de que la entidad no haya programado capacitación en un tema específico y este se requiera, el formato de solicitud y planeación de capacitaciones, y dirigirlo al Jefe de Talento Humano, el cual se encargará de direccionarlo para estudiar y aprobar o negar la solicitud según sea el caso.
- ✚ El colaborador no podrá beneficiarse simultáneamente de dos eventos de capacitación, a menos que la Institución lo considere necesario, y en el caso que dicho funcionario sea programado por error involuntario para dos capacitaciones, este estará en el deber de informarlo al Jefe de Talento Humano.
- ✚ Al terminar la capacitación, el colaborador tiene el deber de entregar al Jefe de Talento Humano, copia del certificado de asistencia y Diploma, los cuales serán consignado en la respectiva hoja de vida.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
 Henry Augusto Villegas Marulanda Prof. Univ. Talento Humano	 Asesora de Calidad	 MARÍA MARGARITA PRIETO Subgerente Administrativa y Financiera

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE PUERTO ASÍS		
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		
	CÓDIGO: GTH-PN-06	FECHA APROBACIÓN: 28/01/2021	
	VERSIÓN: 02	PÁG. 10 DE 10	

RECURSOS

HUMANO


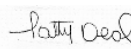

Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia, como: licenciados, especialistas en administración, contadores, Psicólogos, médicos con especialidad etc.

MATERIALES

INFRAESTRUCTURA.- Las actividades de capacitación se desarrollaran en ambientes adecuados proporcionados por la gerencia de la empresa o por las diferentes instituciones del Municipio.

PRESUPUESTO.- Dentro del presupuesto anual, se tiene destinado un rubro para dar cumplimiento al plan institucional de capacitaciones 2017-2019, teniendo en cuenta el diagnóstico de las necesidades y expectativas de los funcionarios y la normatividad vigente

MESES	PERSONAL CAPACITACIÓN	VALOR
ENERO- DICIEMBRE	PLAN DE CAPACITACIÓN PERSONAL ASISTENCIAL	11.000.000
ENERO- DICIEMBRE	PLAN DE CAPACITACIÓN PERSONAL ADMINISTRATIVO	9.000.000
	TOTAL CAPACITACIÓN	\$ 20.000.000

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
 Henry Augusto Villegas Marulanda Prof. Univ. Talento Humano	 Asesora de Calidad	 MARIA MARGARITA PRIETO Subgerente Administrativa y Financiera