



Nit: 800.218.979-4
TRD.120.30.

HOSPITAL SAN VICENTE DE ARAUCA - ESE

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO

2023

Trabajando Por la Salud del Pueblo Araucano

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS.....	3
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	3
2.2 OBJETIVO ESPECÍFICOS.....	3
3. MARCO NORMATIVO	3
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	4
5. PRESUPUESTO.....	5
6. AJUSTES AL PLAN	5
7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023.....	5
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	8

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación del Hospital San Vicente de Arauca, se constituye como una herramienta dirigida al desarrollo de habilidades, actitudes y conocimientos de los servidores. En él se establecen los objetivos, metas, estrategias y los recursos financieros que harán posible el desarrollo del plan en la presente vigencia, a través de la ejecución de cada una de las acciones identificadas al interior de la Institución. Este Instrumento contempla la realización de capacitaciones de tipo técnicocientífico, técnico-administrativo y humano, en respuesta a las necesidades y perfil ocupacional de los funcionarios. Al dar respuesta a las necesidades de capacitación, se espera lograr un buen desempeño de los funcionarios y se trabajará en el mejoramiento y difusión del proceso de capacitación.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Aportar al mejoramiento institucional reforzando las competencias laborales de los funcionarios públicos, a través de la detección de necesidades de formación, actualización de los conocimientos para el cumplimiento del objeto misional de la Entidad.

2.2 OBJETIVO ESPECÍFICOS

La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

3. MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de 1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículo 15 - "Las Unidades de Personal de las entidades. 2. Serán funciones

Trabajando Por la Salud del Pueblo Araucano

específicas de estas unidades de personal, las siguientes: e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”

- Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículo 2.2.9.1: Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.
- 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 y que determina que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos el Plan Institucional de Capacitación.

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998

- **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 antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Profesionalización del servicio Público:** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que 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.

5. PRESUPUESTO

Para el año 2023, el valor apropiado en el presupuesto para la ejecución del plan de bienestar es de \$27.322.358 pesos Mcte.

6. AJUSTES AL PLAN

El Plan institucional de capacitación podrá ser objeto de ajustes y modificaciones a lo largo de su vigencia.

De igual forma, la programación y ejecución de las actividades podrán variar en su cronograma de acuerdo a las necesidades de formación.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

	SISTEMA DE GESTIÓN Y GARANTÍA DE CALIDAD	CÓDIGO: GTH - REG - 014.XX
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO - GTH	VERSIÓN: 01
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2023	FECHA: 27/08/07
		PÁG 01 DE 01

TEMA DE CAPACITACION	DIRIGIDO A (PROCESOS)	CAPACITACION		PERSONA O ENTIDAD RESPONSABLE DE DICTAR LA CAPACITACION	COSTO DE LA CAPACITACION	MES				OBSERVACIONES
		INT*	EXT*			S1*	S2*	S3*	S4*	
SEMINARIO - TALLER: JORNADA DE ACTUALIZACION CIENTIFICA EN ENFERMERIA Y PERSONAL DE LA SALUD	Subdireccion Científica - Asistencial - Enfermería	X	X	Facilitadores médicos, enfermería y otras disciplinas de la salud y logística	\$ 5.000.000			X	X	Prevista su realización en las dos últimas semanas del mes de agosto de 2023
ACTUALIZACION CURSOS: SOPORTE VITAL BASICO (BLS), SOPORTE VITAL AVANZADO (ASL), ATENCION PREHOSPITALARIA (APH), OPERADOR VEHICULO DE EMERGENCIA (OVEM), RADIOPROTECCION.	Subdireccion Científica - Asistencial - Enfermería		X	Consultor especializado externo	\$ 5.000.000					Previstas para el segundo semestre del año 2023
ACTUALIZACION : HUMANIZACION DEL SERVICIO	Subdireccion Científica - Asistencial - Enfermería	X	X	Servidores del Hospital	\$ 0			X	X	Prevista para 10 y 11 de enero 2023
PERFIL EPIDEMIOLOGICO 2022 - LINEAMIENTO DE COVID -19 -PRASS - EVENTO DE INTERES EN SALUD PUBLICA	Subdireccion Científica - Asistencial - Enfermería	X		Servidores del Hospital	\$ 0					Prevista para el mes de enero
CAPACITACIÓN DEL PROGRAMA DE MICROBIOLOGÍA Y LA TOMA DE HEMOCULTIVO POR PARTE DE LA ESPECIALISTA DE APLICACIÓN DE BIOMERIEUX	Subdireccion Científica - Asistencial - Enfermería	X		Servidores del Hospital	\$ 0		X			Prevista para el mes de enero
PROGRAMAS DE EXTENSION MARTES	Subdireccion Científica - Asistencial - Enfermería - Administrativos	X		Facilitar el apoyo en el programa de extensión académico de la Institución.	\$ 0		X		X	Reactivar jornadas con Líder de Programa - Enfermería- martes cada 15 días.

Trabajando Por la Salud del Pueblo Araucano

Nit: 800.218.979-4
TRD.120.30.

ACTUALIZACION Y ENTRENAMIENTO DEL PERSONAL ASIGNADO A LAS UCI, UCIM,UCIN	Subdireccion Científica - Asistencial - Enfermería		X	Institución III o IV Nivel con pasantía extramural o Presencia de Consultor Externo	\$ 3.500.000			x	x	Se debe concertar fecha con líderes de los procesos de UCI, UCIM y UCIN
APOYO A LOS PROCESOS DE INDUCCION Y REINDUCCION DEL PERSONAL	Talento Humano - Líderes y Colaboradores del HSVA			Facilitador: Líder Programa Talento Humano	\$ 0			x		Es un recurso previsto para apoyar jornadas durante el año.
EVALUACION DEL DESEMPEÑO Y TEMAS RELATIVOS A LA ADMINISTRACION DE PERSONAL	Personal de evaluadores y evaluados	X	X	Facilitador: Líder Programa Talento Humano	\$ 0	x	x	x	x	Se presta asistencia directa a evaluados y evaluadores, particularmente en los meses de febrero y agosto del año.
GESTION DOCUMENTAL - HISTORIAS CLINICAS	Gestión Historias Clínicas	X		Facilitador: Líder Gestión Historias Clínicas	\$ 0					
ACTUALIZACION EN TEMAS ADMINISTRATIVOS (MIPG_CALIDAD) - FACTURACION - AUDITORIA - CARTERA	Subdireccion Administrativa	X	X	Consultores	\$ 3.000.000		x	x		Previsto para septiembre de 2023 - Coordinar con Subdirector Administrativo, Líder Auditoria - Facturación.
ACTUALIZACION PROGRAMA GESTION DOCUMENTAL (TRD, TVD, FONDOS ACUMULADOS, UNIDAD DE CORRESPONDENCIA, ORGANIZACIÓN DE ARCHIVOS Y NORMATIVIDAD)	Gestión Archivo		X	Consultores	\$ 3.000.000			x		Actualización prevista para el mes de junio de 2022
ASISTENCIA PERSONAL A DIFERENTES EVENTOS SEMINARIOS - TALLER Y CURSOS	Dirección - Subdirecciones	X	X	Varios - Consultores	\$ 7.822.358	x	x	x	x	Se realizan durante todo el año, según solicitudes de personal.

INT*= Capacitación Interna EXT*= Capacitación Externa S1*= Semana 1 S2*= Semana 2 S3*= Semana 3 S4*= Semana 4

MONTO RUBRO "CAPACITACION" - VIGENCIA 2023	\$ 27.322.358
---	----------------------

Trabajando Por la Salud del Pueblo Araucano

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para efectos del seguimiento y cumplimiento de presente plan, se construye el siguiente indicador:

$$\% \text{ de Ejecucion} = \frac{N^{\circ} \text{ actividades ejecutadas año 2023}}{N^{\circ} \text{ de actividades programadas año 2023}} * 100$$

Elaboró:	Joselin R. – Líder de Programa de Talento Humano
Aprobó:	Claudia G. Perez O – Directora Encargada