


	PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA 2024 E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL GIRARDOTA	CÓDIGO: PL-TH-02	
		VERSIÓN: 04	
		FECHA ACTUALIZACIÓN: Enero 2024	

INTRODUCCIÓN

La Empresa Social del Estado Hospital San Rafael, ha implementado el Plan de Formación Continua para la vigencia 2024; soportado en las necesidades existentes en temas específicos de los diferentes procesos; presentadas por cada uno de los líderes de la E.S.E.

Se determina la necesidad de realizar capacitaciones y entrenamientos en el puesto de trabajo, bajo la modalidad de inducción y reinducción; esto con el fin de desarrollar competencias laborales que se requieren en el cumplimiento de los objetivos de la E.S.E.

El plan de formación continua, busca ser un instrumento que oriente a la alta Gerencia, en los temas primordiales para abordar durante esta vigencia; y en los funcionarios una herramienta para aumentar los conocimientos, habilidades y destrezas; trasladados en atención oportuna y de calidad a los usuarios.

	PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA 2024 E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL GIRARDOTA	CÓDIGO: PL-TH-02	
		VERSIÓN: 04	
		FECHA ACTUALIZACIÓN: Enero 2024	

2. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia. Artículo 53. Principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores, garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento.

Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 4 - " Definición de 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, a la mejor prestación de servicios a la comunidad , al eficaz desempeño del cargo y al 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"

Decreto No. 4665 de noviembre 29 /2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.



Ley 909 de septiembre 23/2004 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 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."

Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación. 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.

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

TITULO V. Sistema Nacional De Capacitación Y Estímulos Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación

	PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA 2024 E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL GIRARDOTA	CÓDIGO: PL-TH-02	
		VERSIÓN: 04	
		FECHA ACTUALIZACIÓN: Enero 2024	

Artículo 65: "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. Los estudios deberán adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación."

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." ...

Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 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."

Ley 1064 de Julio 26/2006 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.



Artículo 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.

GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. - Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación - PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

Decreto 1083 del mayo 26 de 2015 DAFP. Por la cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos, incluye las orientaciones de capacitación por competencias y la gestión de la capacitación bajo el enfoque de aprendizaje en Equipo.

Decreto 894 de 2017: Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público.

"Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad."

	PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA 2024 E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL GIRARDOTA	CÓDIGO: PL-TH-02	
		VERSIÓN: 04	
		FECHA ACTUALIZACIÓN: Enero 2024	

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 de capacitaciones.



Decreto 376 de 2022 Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 1 de la Parte 7 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, en relación con la fijación de los lineamientos para la puesta en marcha del Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud, en el marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud – SGSSS

3. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE LA E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE GIRARDOTA

Favorecer el crecimiento institucional fortaleciendo las competencias laborales en las dimensiones del ser, saber y el saber hacer expresadas por los funcionarios en la detección de necesidades a través del Plan de formación continua para el 2024.

3.1. Objetivos Específicos

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de la Institución.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del Empleado público.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos, los procesos y procedimientos de la entidad.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales en cada uno de los funcionarios.

	PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA 2024 E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL GIRARDOTA	CÓDIGO: PL-TH-02	
		VERSIÓN: 04	
		FECHA ACTUALIZACIÓN: Enero 2024	

- Iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad; instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de INDUCCIÓN INSTITUCIONAL.
- Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios por medio del programa de REINDUCCIÓN.
- Contribuir en el proceso de capacitación de cada una de las áreas con el fin de satisfacer las necesidades de sus usuarios internos y externos a través de sus funcionarios.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado en la seguridad del paciente.
- Mejorar el desempeño de los funcionarios en la E.S.E Hospital San Rafael de Girardota.

4. DEFINICIONES



Aprendizaje: es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia.

Aprendizaje Organizacional: proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria, la socialización y las experiencias compartidas, así como la integración de conocimientos internos y externos de la institución; convirtiendo el conocimiento tácito en implícito, la labor cotidiana y viceversa, convirtiéndose en conocimiento organizacional.

Aula Virtual De Aprendizaje: es un entorno de aprendizaje mediado por tecnología que transforma la relación educativa gracias a: la facilidad de comunicación y procesamiento, la gestión y la distribución de información, agregando a la relación educativa nuevas posibilidades y limitaciones para el aprendizaje. Los ambientes o entornos virtuales de aprendizaje son instrumentos de mediación que posibilitan las interacciones entre los sujetos y median la relación de estos con el conocimiento, con el mundo, con los hombres y consigo mismo.

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. (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Artículo. 36).

Capacitación Formal: Se refiere a la educación impartida por establecimientos educativos debidamente aprobados, de manera regular, en ciclos lectivos, con pautas curriculares progresivas y conducentes a la obtención de grados o títulos.

	PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA 2024 E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL GIRARDOTA	CÓDIGO: PL-TH-02	
		VERSIÓN: 04	
		FECHA ACTUALIZACIÓN: Enero 2024	

Competencias: 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado. (Decreto 2539 de 2005).

Diagnóstico De Necesidades: Documento que se realiza con distintos insumos institucionales (prioridades asociadas al plan nacional de desarrollo, lineamientos de la alta dirección, análisis de resultados de la capacitación y formación del año anterior e identificación de problemas reales y potenciales) y permite establecer las necesidades de capacitación de los colaboradores de la institución, es el insumo principal para elaborar el plan de formación continua.

Dimensión Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.



Dimensión Saber: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

Dimensión Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.

Educación Para El Trabajo Y El Desarrollo Humano: antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. El tiempo de duración de estos programas es de mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica.

Entrenamiento: en el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Gestión Del Conocimiento: es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la

	PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA 2024 E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL GIRARDOTA	CÓDIGO: PL-TH-02	
		VERSIÓN: 04	
		FECHA ACTUALIZACIÓN: Enero 2024	

capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado.

Indicador: Es la representación cuantitativa (variable o relación entre variables) verificable objetivamente, que refleja la situación de un aspecto de la realidad y el estado de cumplimiento de un objetivo, actividad o producto deseado en un momento del tiempo para hacer su respectivo seguimiento y evaluación. Sirve para valorar el resultado medido y para medir el logro de objetivos de políticas, programas y proyectos. Su lectura se realiza en forma cualitativa.

Inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.



Modelo Integrado De Planeación Y Gestión: es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos.

Plan de formación continua: Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Programas De Aprendizaje: Conjunto de procesos estructurados que tienen como propósito la ampliación o generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes, que permitan a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral.

Reinducción: Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados 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 sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Resultados De Aprendizaje: Estos se entenderán como el conjunto de criterios determinados como conocimientos y habilidades que el colaborador debe poseer después de haber cursado algún programa de aprendizaje.

	PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA 2024 E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL GIRARDOTA	CÓDIGO: PL-TH-02	
		VERSIÓN: 04	
		FECHA ACTUALIZACIÓN: Enero 2024	

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, en la E.S.E. Hospital San Rafael de Girardota, 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 con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, 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, los planes 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, tendrán prelación los empleados de carrera.

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 E.S.E Hospital San Rafael de Girardota.

	PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA 2024 E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL GIRARDOTA	CÓDIGO: PL-TH-02	
		VERSIÓN: 04	
		FECHA ACTUALIZACIÓN: Enero 2024	

6. LINEAMIENTOS GENERALES 1.

Presentación

El Plan de formación continua de la E.S.E. Hospital San Rafael, es un instrumento para el direccionamiento, gestión, control de la capacitación y evaluación. 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 observa 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. Todas estas acciones ayudaran en el crecimiento personal y profesional de los funcionarios, viéndose reflejado en su desempeño laboral, en sus relaciones familiares, sociales y con el entorno y mejorando la seguridad del paciente que involucra la disminución de las infecciones intrahospitalarias y los eventos adversos.

Para el desarrollo del Plan de formación continua una de las maneras adoptadas es, que los mismos funcionarios conocedores o capacitados en los temas, replicarán el conocimiento adquirido por medio de capacitaciones.



Este Plan fue realizado para que todas las áreas se comprometan en su ejecución, seguimiento y control.

6.1. Lineamientos Conceptuales Y Pedagógicos

6.1.1. Conceptuales

La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados, las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

	PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA 2024 E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL GIRARDOTA	CÓDIGO: PL-TH-02	
		VERSIÓN: 04	
		FECHA ACTUALIZACIÓN: Enero 2024	

Enfoque de la formación basada en Competencias: “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

6.2. Líneas De Acción Para Enmarcar El Plan De Formación Continua A MIPG

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014) y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.

Eje Gobernanza para la paz:

La Gobernanza para la paz le ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos.

Eje Gestión del Conocimiento:



Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno.

Eje Creación de Valor:

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano.

7 EJES TEMÁTICOS

Según la Circular Externa 100-023 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública atendiendo a los lineamientos del plan nacional de formación y capacitación 2020-2030, En concordancia con lo expuesto, a continuación, se recuerdan los cuatro (4) ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación Capacitación 2020- 2030, para efectos de que las entidades por una parte, realicen el diagnóstico de las necesidades de capacitación como

	PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA 2024 E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL GIRARDOTA	CÓDIGO: PL-TH-02	
		VERSIÓN: 04	
		FECHA ACTUALIZACIÓN: Enero 2024	

consecuencia de las apuestas personales, grupales e institucionales, así como, de la evaluación de desempeño; y por otra parte, prioricen y adelanten acciones relacionadas con la capacitación y formación de sus servidores, en procura que la ciudadanía reciba cada día, los beneficios de un Estado productivo, eficaz,

7.1 Gestión del Conocimiento

Responde a la necesidad de instalar (en los servidores) capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder los retos y las necesidades de las entidades públicas. Es por esto que, a través del Plan Institucional de Capacitación se busca la integración de programas que permitirán a los servidores de E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL recibir el conocimiento y ser agentes multiplicadores a su equipo de trabajo, propiciando así una cultura de conocimiento que impacte a los procesos de la entidad.

7.2 Creación del Valor Público

El concepto de valor público se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere mayor satisfacción a la sociedad. Desde la E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL se busca a partir de las acciones de formación potencializar las competencias, habilidades y destrezas de nuestros servidores, buscando optimizar la calidad de servicio y satisfaciendo las demandas del entorno social.

8. PLAN DE FORMACION CONTINUA



El Plan de formación continua es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

8.1 Diagnóstico de Necesidades

El diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó con la reunión de líderes o facilitadores asignados en los diferentes procesos, donde se identificaron temas transversales enfocados a construir el Saber, Saber Hacer, y el Ser en los funcionarios, frente a esto la construcción de los PAE y las solicitudes de Capacitación individual tienen en cuenta tanto las necesidades institucionales como el cumplimiento de los objetivos corporativos y los indicadores de área para su formulación se desarrollan las siguientes fases:

➤ Sensibilización

- Familiarizar a los empleados y directivos con la nueva cultura de la capacitación
- Identificar Facilitadores Internos

	PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA 2024 E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL GIRARDOTA	CÓDIGO: PL-TH-02	
		VERSIÓN: 04	
		FECHA ACTUALIZACIÓN: Enero 2024	



- Explicar cómo conformar equipos de aprendizaje
 - Formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE
 - Identificar las necesidades Institucionales
 - Identificar el problema para establecer el proyecto
 - Plantear los objetivos de aprendizaje
 - Proponer estrategias de aprendizaje y cronograma
 - Consolidación del diagnóstico de Necesidades
 - Problemáticas y necesidades de equipos, áreas y organización
 - Temas, métodos de capacitación y fechas de los planes de aprendizaje
 - Prioridades Institucionales
 - Programación del Plan Institucional
 - Proyectos de Aprendizaje en equipo aprobados
 - Prioridades Institucionales
 - Estrategias de Aprendizaje viables
 - Mecanismos de evaluación y seguimiento
 - Ejecución del Plan de Formación Continua
 - Divulgación del Plan de Formación Continua y coordinación con áreas y proveedores
 - Control y evaluación de acciones

8.2 Estructura del Plan de Formación Continua

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo. La estructura del Plan de Formación Continua comprende los siguientes subprogramas

8.2.1. INDUCCIÓN VIRTUAL O PRESENCIAL El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia con la Institución. Este programa se realiza cada vez que ingresa un funcionario a la entidad, a través de una estrategia donde se integra a los servidores a la entidad y los Módulos a tratar, tales como:

- Portafolio de servicios
- Plataforma estratégica

	PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA 2024 E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL GIRARDOTA	CÓDIGO: PL-TH-02	
		VERSIÓN: 04	
		FECHA ACTUALIZACIÓN: Enero 2024	

- Plan hospitalario de gestión del riesgo de emergencias y desastres
- Talento humano y Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
- Auditoria para el mejoramiento de la calidad
- Sistema único de habilitación
- Sistema de información y atención al usuario
- Servicio farmacéutico
- Laboratorio
- Seguridad del paciente
- Grupo administrativo de gestión ambiental
- Enfermería
- Glosas
- IAMII



8.2.2 REINDUCCIÓN VIRTUAL O PRESENCIAL El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Institución. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de la Plataforma Virtual.

8.3. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica de los oficios: se orienta por lo tanto a atender, en el corto plazo necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiestan en desempeños observables de manera inmediata.

Adicionalmente, el jefe del área donde el servidor desempeñará sus funciones, asignará un acompañamiento que se responsabilizará por el entrenamiento en el puesto de trabajo a través de las siguientes labores:

- Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar → Orientar al funcionario en temas afines con el área.
- Instruir sobre el Sistema de Gestión de Calidad, objetivo, misión visión, valores, principios, objetivos entre otros.
- Dar a conocer la planeación de actividades anual del área
- Enseñar el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado, entre otras que le sean asignadas en el área.

8.4. PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA El Plan de formación continua es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel

	PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA 2024 E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL GIRARDOTA	CÓDIGO: PL-TH-02	
		VERSIÓN: 04	
		FECHA ACTUALIZACIÓN: Enero 2024	

individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en la E.S.E.

9. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La Red Institucional de Capacitación es la ofrecida por otras instituciones públicas y los convenios docencia servicio en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública.-ESAP-
- Centro de Estudio en Salud EDESA.
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Politécnico Mayor
- Politécnico Cohan
- Departamento Nacional de Planeación - DNP
- Colegio Mayor de Antioquia.
- Corporación ECOSESA.
- Corporación Universitaria Remington UNIREMINGTON
- Universidad del CES.
- Universidad Cooperativa de Colombia.
- Universidad de Antioquia.
- Universidad Pontificia Bolivariana (UPB)

10. CONSOLIDADO DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2024



Se anexa el consolidado de las necesidades de capacitación de cada área para el 2024. Se hace una selección, priorizando necesidades Institucionales, debido a la cantidad de temas solicitados.

10.1. CAPACITACIONES PRIORIZADAS

Con alguna frecuencia debido a nuevos desarrollos, creación de servicios, eventos especiales y/o mantenimiento de normas o sistemas, los líderes priorizan en algunas áreas capacitaciones:

HABILITACIÓN



Gestión del duelo
Aprobación de la evaluación de competencias esenciales para el cuidado del donante (órganos)
Atención integral en salud de las personas víctimas de violencia sexual
Atención al paciente neonatal

	PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA 2024 E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL GIRARDOTA	CÓDIGO: PL-TH-02	
		VERSIÓN: 04	
		FECHA ACTUALIZACIÓN: Enero 2024	

Atención a personas víctimas de ataques con agentes químicos
Certificación de realización de pruebas en el punto de atención -POCT
Sedación (médicos y odontólogos)
curso de seguridad del paciente
Soporte vital básico y soporte vital avanzado (médicos y personal de enfermería)
Asistencial a curso de toma de citología cervico uterina

CONSULTA EXTERNA / URGENCIAS

Tuberculosis
Hipertensión Arterial Y Ins Renal Aguda
Ira Y Eda
Parto Puerperio
Manejo Del Paciente Politraumatizado
Manejo Del Paciente Psiquiátrico
Dolor Torácico
Dolor Abdominal
ITU
Trastornos Osteomusculares
P Y P
Neumonía Epoc
Diabetes Mellitus
CA próstata
Síndrome coronario agudo
HTA
Ca Cervicouterino
Enfermedades Musculoesqueléticas
Ins Renal Aguda
Eda
Cpnatal
Complicaciones Parto/Emb/Puerperio
Prevención Suicidio (Esquizof)
Asma
Bronquiolitis Y NAC
Leucemia
Cefalea
Sífilis Gestacional / ITS
Ca Mama

	PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA 2024 E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL GIRARDOTA	CÓDIGO: PL-TH-02	
		VERSIÓN: 04	
		FECHA ACTUALIZACIÓN: Enero 2024	

SG-SST



Socialización avances del SGSST
Capacitación plan de emergencias institucional
Capacitación a la brigada de emergencias (Curso de Primeros Auxilios - Manejo de extintores - Incendios).
Autocuidado bioseguridad y riesgo biológico
Capacitación en higiene postural
Capacitación en Gestión del Cambio
Intervención riesgo psicosocial
Clima laboral: desarrollar competencias y fortalecer estrategias para el desempeño del rol de los funcionarios.
Curso de las 50 ó 20 horas de SST
Reporte de incidentes y accidentes laborales
Inducción y Re-Inducción SG-SST
Matriz de Identificación y Valoración del riesgo
Configurando mi lugar de trabajo
Generalidades de los Elementos de protección personal, enmarcado en la enfermedad COVID 19
Prevención e intervención de factores psicosociales
Prevención del Acoso Laboral y Comités de Convivencia Laboral

TALENTO HUMANO

Inducción y reinducción
Buen gobierno
Contratación pública
Derechos Humanos
Liderazgo

ENFERMERIA

Manejo del paciente Psiquiátrico
Atención en el momento del parto
Manejo de traslado de pacientes a otro nivel de atención
Manejo de heridas (curaciones)
Seguridad del Paciente
Manejo de pacientes afectados con agentes químicos
Manejo de pacientes intoxicados
Manejo de sonda a tórax

	PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA 2024 E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL GIRARDOTA	CÓDIGO: PL-TH-02	
		VERSIÓN: 04	
		FECHA ACTUALIZACIÓN: Enero 2024	

RCP

Manejo del sistema y actualización de formatos al hospitalizar pacientes

Manejo a paciente politraumatizado

Código Rojo

Elaboración de proyectos

Elaboración de indicadores

SERVICIO FARMACEUTICO

Farmacovigilancia, tecnovigilancia y reactivo vigilancia

La importancia sobre la información oportuna sobre el programa optimización de Antibióticos. (PROA)

Atención humanizada

LABORATORIO

SOGC

Actualización en Ca cérvix y toma de citologías

Vigilancia epidemiológica

Seguridad del paciente

CONDUCTORES

Prácticas seguras de conducción y mecánica Básica automotriz

AREA ADMINISTRATIVA

Aseguramiento en salud y normativa vigente

Comunicación asertiva

ODONTOLOGIA

Actualización toma de radiografías



Actualizaciones de la higiene oral, nuevos equipos y manejos en el paciente

Lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo

Técnica adecuada para una buena toma e imagen de rx

Actualización en técnicas de rehabilitación oral.

Actualización en compromisos sistémicos

	PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA 2024 E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL GIRARDOTA	CÓDIGO: PL-TH-02	
		VERSIÓN: 04	
		FECHA ACTUALIZACIÓN: Enero 2024	

Actualización RIAS

IAMII

Política IAMII
Capacitación en parto humanizado, socializar guía actualizada de atención del parto humanizado.
Manejo de la enfermedad y signos de alarma para identificar malnutrición, el abando, deshidratación, maltrato físico y abuso sexual en la población menor de 2 años, según Resolución 2465 del 14 de junio de 2016
Alimentación complementaria, gabas y alimentación perceptiva según AIEPI a partir de los 6 meses de vida y continuidad de la lactancia materna
Capacitación para establecer estrategias y mecanismos de seguimiento a las madres luego de la salida del servicio de maternidad

SIAU

Sistema Único de Trámites
Afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud
Buenas Prácticas de atención al usuario
Política Participación Social en Salud
Portafolio de servicios de la institución
Socialización PQRS-F y satisfacción al usuario

GESTION DOCUMENTAL

Organización de Archivos de Gestión
Elaboración de Inventarios Documentales
Elaboración de Transferencia Documental
Manejo de sistema Gedsys



11. BENEFICIARIOS

Los programas de capacitación estarán dirigidos a todos los empleados públicos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrada, provisionales y temporales.

12. INDICADORES:

Tabla de indicadores educación continua 2024 Los indicadores que se medir son:

Nombre del indicador	Forma de calculo	Meta			Frecuencia	Unidad de medición	Resultado		
		sobresaliente	Aceptable	No cumplido			Numerador	Denominador	Resultado Acumulado

	PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA 2024 E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL GIRARDOTA	CÓDIGO: PL-TH-02	
		VERSIÓN: 04	
		FECHA ACTUALIZACIÓN: Enero 2024	

PROPORCIÓN DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA INSTITUCIONAL	Número de capacitaciones realizadas / Número total de capacitaciones programadas x 100	> 95%	90 - 95%	< 90%	Mensual	Porcentaje			
PROPORCIÓN DE COLABORADORES SATISFECHOS CON LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	Número de empleados y participantes satisfechos / Número total de empleados y/o participantes encuestados x 100	> 95%	90 - 95%	< 90%	Mensual	Porcentaje			
PROPORCIÓN DE COLABORADORES CON CALIFICACIÓN SATISFACTORIA EN LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	Número de empleados y participantes con calificación satisfactoria / Número total de empleados y participantes capacitados x 100	> 95%	90 - 95%	< 90%	Mensual	Porcentaje			
PROPORCIÓN DE COLABORADORES QUE PARTICIPAN EN UNA CAPACITACIÓN PROGRAMADA	Número de funcionarios y colaboradores que participaron como mínimo en una capacitación programada / Número de funcionarios y colaboradores en el período x 100	> 95%	90 - 95%	< 90%	Mensual	Porcentaje			

13. PRESUPUESTO

Para el 2024 se cuenta con un presupuesto inicial de \$5.000.000 para la capacitación de los funcionarios del área asistencial y administrativa de la E.S.E. Este rubro está incluido en el presupuesto de funcionamiento, para ejecutar en el presente año.

	ELABORADO POR	REVISADO POR/ ACTUALIZADO POR	APROBADO POR
NOMBRE	Lix Katerine Rodas Jaramillo	Magui Londoño	Claudia Castrillon
CARGO	Profesional universitario Talento humano	Asesor de Calidad	Gerente
FECHA	Enero de 2024	Enero 2024	Enero 2024