
 E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO- PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PTH-P-06
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 1 de 17

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2026

**Empresa Social del Estado Hospital La
Misericordia**

Yalí - Antioquia

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO- PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Código: PTH-P-06
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 2 de 17

INTRODUCCION

Las entidades del Estado somos equipos de personas trabajando con un fin común y el éxito o el fracaso depende en gran medida del talento de las personas que conformamos este equipo, tenemos la responsabilidad de diseñar un sistema organizacional que nos permita mantener elevados niveles de productividad y responder a la satisfacción de necesidades de nuestros clientes , para tal fin, se hace necesario desarrollar el proceso de Gestión del talento humano, en su componente de capacitación con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva de los funcionarios para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, y a la mejor prestación de servicios a la comunidad.

La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.


Cuando hablamos de capacitación y desarrollo profesional nos referimos a la educación que recibe una persona con el fin de estimular su efectividad en la posición que desempeña dentro de la compañía. Normalmente la capacitación tiene objetivos a corto o mediano plazo y busca desarrollar una capacidad específica.

Para tomar las decisiones correctas en cuanto a que programas de capacitación requieren nuestros colaboradores, y con la finalidad de no convertir a la capacitación en un gasto sino en una inversión, debemos realizar previamente actividades como un diagnóstico de necesidades.

JUSTIFICACION

El Talento Humano es el recurso más valioso con que cuentan las Empresas, por esta razón el proceso de Gestión del desarrollo del talento humano, es fundamental para el desarrollo empresarial; porque son las personas las protagonistas y gestoras en las organizaciones ya que poseen la capacidad de trascender y de transformar una realidad.

La ESE Hospital La Misericordia, considera al Talento Humano de la Entidad como eje central del desarrollo de la misión de la misma, y está comprometida desde el proceso de

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO-</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Código: PTH-P-06
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 3 de 17

direccionamiento estratégico en adelantar procesos de gestión para el desarrollo del talento humano, en el que se privilegie la capacitación, la innovación, la creatividad de todos sus integrantes y el compromiso con la prestación de un servicio humanizado y de excelente calidad y crear condiciones para el desarrollo integral de los funcionarios, que contribuyan al crecimiento personal permanente en los campos afectivo, intelectual y social.

Se pretende dar cumplimiento a las disposiciones del Gobierno Nacional relacionadas con el que hacer de las Entidades Públicas, que deben brindar un tratamiento preferencial a su recurso humano con calidad.

La normatividad vigente ley 909 de 2006 y decreto 1227 de 2005, reglamentó parcialmente la Ley 909 de 2004 y el decreto 1567 de 1998, aclarando y complementando aspectos sobre el sistema de capacitación y estímulos, la E.S.E debe diseñar y adoptar estrategias y acciones encaminadas a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de la Entidad.


PLANTEAMIENTO ESTRATEGICO

MISIÓN: Prestar servicios integrales para mejorar el estado de salud de la población de Yalí y su área de influencia, a través de procesos de educación, diagnóstico temprano y tratamiento oportuno de enfermedades de bajo nivel de complejidad; asegurando una atención con calidad, humanizada y segura.

VISIÓN: En el año 2030 seremos un referente en la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, con procesos innovadores, equipos interdisciplinarios comprometidos y una gestión eficiente que garantice accesibilidad, oportunidad y calidad para toda la comunidad de Yalí y su área de influencia.

PRINCIPIOS:


1. El sentido de la Calidad Humana es fundamental dentro de nuestras actividades.
2. Trabajamos con transparencia, ética y compromiso.
3. Respetamos y cuidamos el medio ambiente.
4. El interés general prevalece sobre el interés particular.
5. Los resultados obtenidos en el ejercicio de nuestra misión, es de todos como empresa.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO- PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PTH-P-06
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 4 de 17

6. Todos trabajamos por una misma meta y es de ofrecer servicios de salud de alta calidad tanto humana como tecnológica para todos los ciudadanos indistintos de su clase social, raza o credo.
7. Los bienes públicos son sagrados.
8. La principal finalidad del Estado es contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población.
9. Todos somos orgullosamente públicos y nuestra función primordial es servir a la comunidad

VALORES:

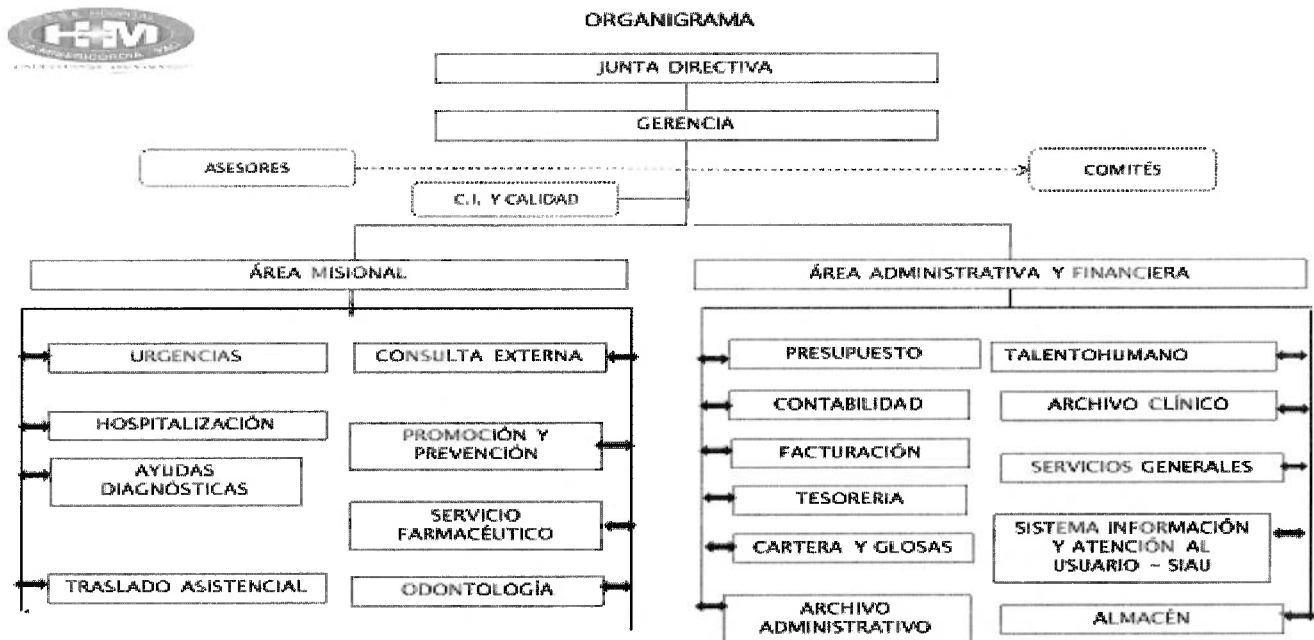
1. Humanización: Brindar una atención más amable, justa y disminuyendo la rigurosidad de acuerdo a las actividades y necesidades del paciente.
2. Respeto: Saber valorar los intereses y necesidades del otro, reconociendo su diferencia.
3. Eficiencia: Capacidad de utilizar los recursos de la mejor manera para lograr servicios de salud con calidad.
4. Seguridad: Capacidad de minimizar el riesgo de generar daño vital en el proceso de atención de salud o de mitigar sus consecuencias, otorgando en el resultado la percepción de bienestar.
5. Oportunidad: Es la posibilidad de brindar al usuario los servicios que requieren, sin que se presenten retrasos que pongan en riesgo su vida o su salud.
6. Accesibilidad: Disposición que tiene el usuario de utilizar los servicios de salud que le garantiza el Sistema General de Seguridad Social en Salud.
7. Participación: Brindar a los usuarios y entorno la posibilidad de aportar al mejoramiento en la prestación del servicio.
8. Calidez: Capacidad de transmitir al paciente y su familia calor humano mediante un ambiente cálido y agradable.
9. Transparencia: Mantener el acceso a toda la información que interesa a la opinión pública.
10. Compromiso: Todos los funcionarios forman conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de su trabajo, asumiendo con responsabilidad y lealtad, poniendo el mejor esfuerzo para lograr satisfacer las necesidades de los usuarios.


 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO- PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PTH-P-06
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 5 de 17

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

1. Producir servicios de salud humanizada, seguros y de calidad, cumpliendo la normatividad vigente.
2. Ampliar la cobertura y el portafolio de servicios siempre con criterio de calidad.
3. Mejorar los procesos de planificación, gestión y sostenibilidad financiera.
4. Fortalecer la estructura organizacional, el talento humano y optimizar los procesos.
5. Mejorar la infraestructura física, tecnológica y operacional para dar cumplimiento al nuevo modelo de atención.
6. Brindar acompañamiento y dinamización a los espacios de participación y a la asociación de usuarios.
7. Avanzar en la implementación de MIPG.
8. Implementar el sistema de gestión ambiental.

ORGANIGRAMA



 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO- PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PTH-P-06
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 6 de 17

MAPA DE PROCESOS:



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA MISERICORDIA

MAPA DE PROCESOS

PROCESOS DE DIRECCIÓN

MACRO PROCESO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA:

- *Proceso de planeación estratégica en el nivel directivo
- *Proceso de planeación estratégica en el nivel operativo
- *Revisión por la Dirección

MACRO PROCESO DE CONTRATACIÓN:

- *Proceso de contratación

MACRO PROCESO DE EVALUACIÓN, ANÁLISIS Y MEJORA:

- *Proceso de información y atención al usuario
- ✓ Procedimiento de identificación de la satisfacción del usuario
- ✓ Procedimiento de recepción y trámite de expresiones de los usuarios
- ✓ Procedimiento de suministro de información al usuario
- *Proceso de auditoría interna
- *Proceso de mejoramiento continuo

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA MISERICORDIA

MAPA DE PROCESOS

PROCESOS MISIONALES

MACRO PROCESO DE ATENCIÓN HOSPITALARIA:

- *Proceso de Urgencias:
- ✓ Procedimiento de atención de Urgencias
- ✓ Procedimiento de Triage
- *Proceso de Hospitalización:
- ✓ Procedimiento de atención hospitalaria
- ✓ Procedimiento de obstetricia

MACRO PROCESO DE ATENCIÓN AMBULATORIA:

- *Proceso de Consulta Médico General
- *Proceso de Odontología
- *Proceso de Promoción y Prevención
- *Proceso de Atención Primaria en Salud
- *Proceso de Vacunación
- *Proceso de Actividades Extra-murales
- *Proceso de Medicina Legal



E.S.E HOSPITAL LA
MISERICORDIA – YALÍ

PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO-
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código: PTH-P-06

Versión: 01

Fecha: 12/06/2013

Página 7 de 17

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA MISERICORDIA

MAPA DE PROCESOS

PROCESOS MISIONALES

MACRO PROCESO DE APOYO EN SALUD:

- *Proceso de Laboratorio
- *Proceso de Esterilización
- *Proceso de Traslado Asistencial Básico:
- Procedimiento de Referencia y Contra-referencia

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA MISERICORDIA

MAPA DE PROCESOS

PROCESOS MISIONALES

MACRO PROCESO DE APOYO EN SALUD:

- *Proceso de Laboratorio
- *Proceso de Esterilización
- *Proceso de Traslado Asistencial Básico:
- Procedimiento de Referencia y Contra-referencia

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA MISERICORDIA

MAPA DE PROCESOS

PROCESOS DE APOYO

MACRO PROCESO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA:

- *Proceso de Gestión Financiera:
- Procedimiento de Contabilidad
- Procedimiento de Tesorería
- Procedimiento de Facturación
- Procedimiento de Glosas
- Procedimiento de Cartera
- Procedimiento de Compras
- Procedimiento de Presupuesto
- Procedimiento de Manejo de Caja

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA MISERICORDIA

MAPA DE PROCESOS

PROCESOS DE APOYO

MACRO PROCESO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA:

- *Proceso de Gestión del Talento Humano:
- ✓Procedimiento de Selección e Ingreso
- ✓Procedimiento de Inducción
- ✓Procedimiento de Re-inducción
- ✓Procedimiento de Formación y Capacitación
- ✓Procedimiento de Evaluación de Desempeño
- ✓Procedimiento de Retiro

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA MISERICORDIA

MAPA DE PROCESOS

PROCESOS DE APOYO

MACRO PROCESO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA:

- *Proceso de Gestión del Ambiente Físico:
- ✓Procedimiento de Aseo
- ✓Procedimiento de Lavandería
- ✓Procedimiento de Alimentación
- ✓Procedimiento de Gestión Ambiental
- ✓Procedimiento de Mantenimiento de la infra-estructura

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA MISERICORDIA

MAPA DE PROCESOS

PROCESOS DE APOYO

MACRO PROCESO DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN:

- *Proceso de Estadística
- *Proceso de Manejo del Archivo Clínico
- *Proceso de Gestión Documental:
- ✓Procedimiento de Producción de Documentos
- ✓Procedimiento de Recepción de Documentos
- ✓Procedimiento de Distribución de Documentos Internos
- ✓Procedimiento de Distribución de Documentos Externos
- ✓Procedimiento de Trámite de Documentos
- ✓Procedimiento de Organización de Documentos
- ✓Procedimiento de Consulta de Documentos
- ✓Procedimiento de Conservación de Documentos
- ✓Procedimiento de Disposición Final de Documentos



E.S.E HOSPITAL LA
MISERICORDIA - YALÍ

PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO-
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código: PTH-P-06


Versión: 01

Fecha: 12/06/2013

Página 8 de 17

PLANTA DE PERSONAL

codigo según Dec. 785 de 2005	Denominación del empleo según Dec. 785 de 2005	SA No. de cargos
(1)	(2)	(3)
Cargos Administrativos		
085	Gerente Empresa Social del Estado	1
068	Subdirector Administrativo y Financiero	1
470	Auxiliar de Servicios Generales	3
477	Celador	1
407	Auxiliar administrativo	7
TOTAL ADMINISTRATIVOS		13
Cargos Asistenciales		
211	Médico General	3
211	Médico General rural	0
214	Odontólogo	1
243	Enfermera	1
237	Profesional Universitario Área Salud - Bacteriólogo	1
412	Auxiliar Área Salud - vacunador	1
412	Auxiliar Área Salud - enfermería	2
412	Auxiliar Área Salud - enfermería - laboratorio	6
412	Auxiliar Área Salud - droguería	1
412	Auxiliar Área Salud - información	1
412	Auxiliar Área Salud - odontología e higienista oral	2
323	Técnico Área de la salud - Regente	1
480	Conductor	2
TOTAL ASISTENCIALES		22
TOTAL GENERAL PLAN DE CARGOS		35

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO-</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Código: PTH-P-06
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 9 de 17

OBJETIVO GENERAL:

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población Yaliseña, mediante la implementación de estrategias en la institución que nos permitan mantener la sostenibilidad financiera, fortalecer el recurso humano, el ambiente físico, la realización de los procesos, y brindar una atención enfocada al cliente, para ofrecer servicios de salud con calidad que nos permitan ser competitivos en el mercado.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Elevar el nivel de competencia del talento humano, mediante el desarrollo del plan de capacitación y formación, procedimientos de inducción, reinducción, selección, vinculación, evaluación, bienestar y estímulos, con el fin de mejorar el desarrollo de las actividades durante la prestación del servicio, durante los próximos cuatro años.

El desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores, y competencias fundamentales.
 “Para lograr el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.


MARCO LEGAL

La normatividad externa vigente, que da orientaciones y reglamenta respecto de la responsabilidad en la implementación de los programas de formación y capacitación, en las Empresas del estado, es la contenida en:

LEY 909 DE 2004, Título II artículo 15 literal e, son funciones de las entidades estatales a través de las unidades de personal: 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.

En el artículo 36 determina los objetivos de la capacitación a los empleados públicos.

El Decreto 1227 de 2005, reglamentó parcialmente la Ley 909 de 2004 en su Título V, capítulo I Artículo 65. 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

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO-</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Código: PTH-P-06
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 10 de 17

empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. 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.

Y el Decreto 1567 de 1998, crea e imparte directrices sobre el sistema de capacitación y estímulos. En su artículo 3 literales c y d determina:

Planes institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación. Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente decreto-ley y con la planeación institucional.


d) *Recursos.* Cada entidad contará para la capacitación con los recursos previstos en el presupuesto, así como con sus propios recursos físicos y humanos, los cuales debe administrar con eficiencia y transparencia, estableciendo mecanismos que permitan compartirlos con otros organismos para optimizar su impacto

Define además los objetivos y principios de la capacitación, áreas y modalidades de capacitación, obligaciones de las entidades y de los empleados públicos.

Art. 4 Decreto. 1567/92. 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.

MARCO CONCEPTUAL

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 a complementar la educación inicial mediante la generación de

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO- PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Código: PTH-P-06
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 11 de 17

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.


Sistema de capacitación: Conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

OBJETIVOS DE LA CAPACITACION. Son objetivos de la capacitación:


- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades.
- 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.
- Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

PRINCIPIOS: Los procesos de Capacitación en la E.S.E se desarrollarán aplicando los principios rectores de la capacitación establecidos en el Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998, a saber:

- **Complementariedad.** La capacitación es un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO- PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Código: PTH-P-06
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 12 de 17

- **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, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados.
- **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, planes y 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 la capacitación 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.** Se utilizarán metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
 - **Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.
 - **Competencias.** Es la capacidad de una persona para desempeñarse en diferentes contextos con base en requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público. Esta

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO-</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Código: PTH-P-06
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 13 de 17

capacidad está determinada por conocimientos, destrezas, habilidades, valores aptitudes; que debe poseer y demostrar el empleado.

- **Competencia del ser.** Comprende conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina y liderazgo entre otros).

- ✓ Determinantes para:
- ✓ Realización personal
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Desempeño superior que genera valor agregado
- ✓ Desarrollo personal al interior de la organización

- **Competencias del saber.** Conjunto de conocimientos que se requieren para desarrollar las acciones


Se requiere de empleados:

- ✓ 1. Interesados en aprender y auto desarrollarse.
- ✓ 2. Ser capaces de recolectar información, cuestionarla, analizarla y generar nuevos conocimientos.

- **Competencias del hacer.** Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que las condiciones personales conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del empleado público, despegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

ESTUDIO TÉCNICO: El plan de capacitación de la E.S.E. debe responder a estudio técnico que identifique necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar las competencias laborales.

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN: El plan de formación y capacitación de la ESE, debe incluir procesos de inducción y reinducción de conformidad con las normas. Estos procesos están dirigidos al personal nuevo en la institución o aquellos empleados que cambian de área de trabajo o son promovidos en la organización.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO- PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Código: PTH-P-06
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 14 de 17

ÁREAS: Para efectos de organizar la capacitación, tanto los diagnósticos de necesidades, como el plan y los programas correspondientes se estructurarán con las siguientes áreas:

a. Área Misional o Técnica: Integran esta área las actividades de capacitación dirigidas a las dependencias cuyos productos o servicios constituyen la razón de ser de la Entidad.

b. Área de Gestión o Apoyo: Esta área está constituida por la capacitación dirigida a:

- Fortalecer las capacidades institucionales relacionadas con el suministro y gestión de los bienes y servicios que requiere internamente la Entidad para su adecuado funcionamiento.

- Mejorar las competencias de los funcionarios para el ejercicio de sus funciones.

MODALIDADES: La capacitación podrá impartirse directamente por la E.S.E. o indirectamente a través de instituciones externas contratadas o con las cuales exista o se suscriba convenio de cooperación académica bajo las siguientes modalidades:

a) **Presencial:** El empleado participa, en la sede de la capacitación, de todas las actividades académicas y complementarias programadas por la Empresa.


b) **Semiescolarizada:** El empleado desarrolla actividades académicas presenciales en la sede de la Capacitación y actividades académicas individuales o en grupo fuera de la institución educativa acudiendo periódicamente a la tutoría de un experto en el tema y con opción de consultarlo cuando lo requiera.

c) **Virtual:** El empleado desarrolla la totalidad del proceso académico por fuera de la sede de capacitación, con apoyo de materiales didácticos normalizados, con opción de consultar por medio de la Empresa a expertos en los distintos temas.

OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS CON RESPECTO A LA CAPACITACIÓN.

Son obligaciones de los funcionarios con respecto a la Capacitación:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO-</p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Código: PTH-P-06
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 15 de 17

- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la Entidad.
- Servir de agente capacitador dentro o fuera de la Entidad, siempre que se le requiera.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Cuando, con patrocinio de la Entidad, participen en eventos externos de capacitación, entregar a la E.S.E. copia del programa, los materiales, memorias y documentos que hayan recibido.
- Asistir a los programas de inducción y reinducción, según su caso, impartidos por la Entidad.

FONDOS ECONOMICOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN: Los fondos económicos destinados a la ejecución de los programas del presente título, serán adicionados al presupuesto de la actual vigencia según las necesidades que se tiene por parte de los funcionarios de la E.S.E.


DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El plan de capacitación de la E.S.E. debe responder a un estudio que identifique necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar las competencias técnicas profesionales y comportamentales.

Que en el marco del plan de desarrollo se trabajó con los jefes de cada área y se identificaron las necesidades de capacitación de los funcionarios, entendiendo necesidad de capacitación desde el reconocimiento individual de las carencias de información, conocimientos, habilidades y /o actitudes que presenta cada uno de los servidores para desempeñar una función o labor.

La encuesta estuvo enfocada a:

- Identificar las competencias que los funcionarios no han adquirido y que requieren para aportar al cumplimiento de la misión, Plan de Desarrollo Institucional, Planes de Acción o las funciones del cargo.
- Identificar las necesidades de capacitación que fueron identificadas en los procesos de evaluación.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO- PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Código: PTH-P-06
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 16 de 17

- Para el Diagnóstico también se tuvo en cuenta las necesidades de procesos de capacitación identificadas en estudios como medición del clima organizacional, auditorías a procesos, a sistema de gestión de calidad, implementación del modelo estándar de control interno MECI.

ESTRATEGIAS DE CAPACITACION

Capacitación Intra-institucional:

Actividades Organizadas, dirigidas y ejecutadas dentro de la institución por personas o funcionarios de la institución o externos gestionados por la institución presenciales o virtuales.

Jornadas de Inducción.

Jornadas de Reinducción.

Charlas

Talleres

Conferencias

Cursos


Seminarios

Capacitación Extra-Institucional:

La E.S.E auspiciará la participación de los funcionarios en cursos, seminarios, talleres, simposios, congresos, diplomados, encuentros o cualquier otra modalidad de capacitación organizados externamente y que serán pagados por la ESE, o de los cuales se beneficiaran los servidores y la ESE en forma gratuita por existir alianzas estratégicas en el caso de COHAN, AESA o los que organizan las ARL, la CGN y cajas de compensación aun los que no estén incluidos en dicho Programa.

Capacitación en forma virtual:

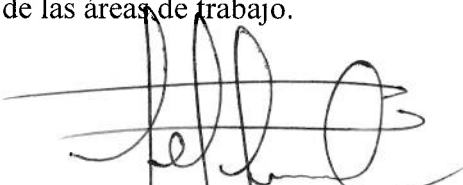
La E.S.E dirige, organiza y coordina y propicias actividades de capacitación desarrolladas a través de instituciones en forma virtual.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO- PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Código: PTH-P-06
		Versión: 01
		Fecha: 12/06/2013
		Página 17 de 17

Por suscripción a materia editado para educación continuada

La E.S.E se suscribe a una editorial y paga para recibir material educativo y de actualización para el personal quienes deben interactuar de manera no presencial y serán certificados.

Es de anotar que el Comité de Bienestar Social, el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo, el de Convivencia laboral y la Comisión de Personal podrá indicar a la Gerencia nuevos temas a ser desarrollados por parte de los funcionarios según las necesidades expresas por cada una de las áreas de trabajo.


JEFFERSON DUVAN GIRALDO LOPEZ.
 Gerente


ADA LUZ MASCANO BULA
 Subdirector Administrativo y Financiero