

		PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	
Fecha de Aprobación: Diciembre de 2009		Fecha de Modificación: enero 2025	
Tipo de Proceso: Apoyo	Código: GH-PL-17	Versión: 03	

1. INTRODUCCIÓN

La capacitación tiene como objetivo fortalecer los conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias, a todos los colaboradores de la E.S.E Hospital San Roque de Pradera, para que ellos aprendan, adquieran y trasladen todo lo adquirido en las capacitaciones según su área, en búsqueda de la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que se puedan desencadenar por la ausencia de conocimientos y buenas prácticas de trabajo seguro, por otro lado el entrenamiento consta de un conjunto de actividades orientadas a proporcionar a los colaboradores la importancia de la seguridad en su lugar de trabajo, humanización y seguridad del paciente.

Es significativo destacar que este programa motive al ser humano, realizando un papel importante de comunicación entre las falencias de los trabajadores en sus actividades desarrolladas y el compromiso de la organización en cuanto a las soluciones de dichos problemas.

Teniendo en cuenta el diagnostico de necesidades de capacitación y entrenamiento, a su vez las actividades que se desarrollan dentro de la E.S.E Hospital San Roque de Pradera, se determina encaminar una de las acciones del programa de entrenamiento, enfocado a las actividades que desarrollan dentro de la institución.

2. PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El Plan de Formación y de Capacitación de la E.S.E Hospital San Roque de Pradera, se enmarca dentro del Programa de Capacitación y Bienestar Social y pretende fortalecer la Gestión del Talento Humano y el Fortalecimiento Institucional para optimizar el mejoramiento de Misión institucional de la institución.

3. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En cumplimiento de sus funciones laborales los funcionarios de la E.S.E Hospital San Roque de Pradera, adolecen de una serie de conocimientos técnicos que les permitan ejecutar con agilidad y precisión sus diferentes tareas.

4. PROPÓSITOS

Mejorar el desempeño de la E.S.E Hospital San Roque de Pradera, a través del fortalecimiento de las capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes de los colaboradores, para desempeñar con mayor eficiencia, eficacia y efectividad sus funciones y responsabilidades.

 Hospital San Roque Empresa Social del Estado Pradera-Valle		PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	
Fecha de Aprobación: Diciembre de 2009		Fecha de Modificación: enero de 2025	
Tipo de Proceso: Apoyo	Código: GH-PL-17	Versión: 03	

5. FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

Las razones por las cuales se hace necesaria la implementación de un programa de formación y de Capacitación de la E.S.E Hospital San Roque de Pradera, obedecen a necesidades de tipo Legal y Administrativo.

Administrativo puesto que con la Implementación del Plan de Capacitación se pretende desarrollar conocimientos y habilidades en los colaboradores para el análisis y mejoramiento de procesos administrativos y técnicos que permitan superar deficiencias en la prestación de los diferentes servicios de la E.S.E.

Por otra parte, lo legal porque el decreto-ley No. 1567 del 5 de agosto de 1998 así lo dispone en su capítulo i, disposiciones generales del título i, sistema nacional de capacitación artículos no.2-12 y artículos no.65-68 del capítulo i sistema nacional de capacitación, del título v sistema nacional de capacitación y estímulos del decreto no.1227 de abril 21 de 2005.

6. NORMATIVIDAD QUE RIGE LOS PROCESOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.

Las entidades del Estado deben acoger los parámetros que para estos fines han sido reglados. Para todas aquellas entidades cobijadas por la Ley 443 de 1998 se aplican:

- La Constitución Política; en especial el artículo 53.
- El Decreto Ley 1567 de 1998, el cual crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- El Decreto 682 de 2001, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- El Código Único Disciplinario - Ley 734 de febrero 05 de 2002.
- Decreto por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para cada año, que hace referencia a los recursos destinados a la capacitación.

Otras normas y conceptos relacionados con aspectos de formación, capacitación y educación formal:

- Decreto 1572 de 1998. Por el cual se Reglamenta la Ley 443 de 1998 y el Decreto Ley 1567 de 1998.

 Hospital San Roque Empresa Social del Estado Pradera-Valle	PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	
Fecha de Aprobación: Diciembre de 2009	Fecha de Modificación: enero de 2025	
Tipo de Proceso: Apoyo	Código: GH-PL-17	Versión: 03

- Decreto 1050 de 1997. Por el cual se dictan disposiciones sobre Comisiones en el Exterior.
- Decreto 2404 de 1997. Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1050 de 1997.
- Decreto 2400 de 1968. Por el cual se modifican las normas que regulan la Administración del Personal Civil y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1950 de 1973. Por el cual se reglamentan los decretos Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre Administración del Personal Civil.
- Sentencia C-372 de mayo 26 de 1999. Corte Constitucional Colombiana- Sala Plena.
- Sentencia C-1163 de 2000. Corte Constitucional Colombiana-Sala Plena.
- Ley 30 de 1992. Por la cual se organiza el Servicio Público de la Educación Superior.
- Ley 115 de 1994; Ley General de Educación

7. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

VISIÓN

Somos una Empresa Social del Estado que presta servicios de salud de nivel primario con énfasis en la Promoción y mantenimiento de la salud enmarcados en el modelo de Atención Primaria en Salud. Nos enfocamos en mejorar la salud y calidad de vida de la población con procesos de calidad y talento humano comprometido.

MISIÓN

Ser una empresa líder en el suroriente del Valle del Cauca en el año 2029 reconocida por la humanización en la prestación de servicios de salud con enfoque en la gestión del riesgo, a través de la innovación en sus procesos, el mejor talento humano, desarrollo tecnológico y equilibrio financiero

 Hospital San Roque Empresa Social del Estado Pradera-Valle		PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	
Fecha de Aprobación: Diciembre de 2009		Fecha de Modificación: enero de 2025	
Tipo de Proceso: Apoyo	Código: GH-PL-17	Versión: 03	

8. OBJETIVOS INSTITUCIONALES

8.1 OBJETIVO GENERAL

Contribuir al Fortalecimiento de las Capacidades, Habilidades, Destrezas, Conocimientos y Competencias de los Funcionarios de la Empresa Social del Estado Hospital San Roque a través de un plan de capacitaciones con el fin de lograr una mejor prestación del servicio.

8.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Cubrir la totalidad de los colaboradores de la E.S.E Hospital San Roque de Pradera.
- Generar mediante las acciones de Formación y de Capacitación, las competencias en los funcionarios que les permitan incrementar la eficiencia y eficacia de la Empresa Social del Estado Hospital San Roque de Pradera.
- Capacitar a los colaboradores en el Manejo de Metodologías e Instrumentos que hagan viable un efectivo control de lo público.
- Contribuir con el mejoramiento de la capacidad de gestión de la E.S.E, desarrollando las capacidades de los funcionarios a través de los procesos de capacitación.

9. UBICACIÓN

La localización física donde se desarrollará la mayor parte del Plan de Formación y de Capacitación será en la medida de lo posible en las instalaciones de la Empresa Social del Estado Hospital San Roque de Pradera.

10. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del presente Plan de Formación y de Capacitación todos los colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital Santa Roque de Pradera.

11. FASES Y PRIORIDADES

El Plan de Formación y de Capacitación se ha de Implementar en tres fases:

 Hospital San Roque Empresa Social del Estado Pradera-Valle		PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	
Fecha de Aprobación: Diciembre de 2009		Fecha de Modificación: enero de 2025	
Tipo de Proceso: Apoyo	Código: GH-PL-17	Versión: 03	

- La primera fase será la fase de planeación, que constará de analizar los intereses, las necesidades y las deficiencias encontradas en cada una de las áreas para de esta manera planear el cronograma de actividades.
- La segunda fase será la de ejecución, dando cumplimiento al cronograma de actividades previamente desarrollado.
- La tercera fase será la fase de seguimiento y control, esta última fase se desarrollará a finales de año para intentar determinar los resultados, efectos e impactos de acuerdo con las Capacitaciones realizadas y verificar la cobertura de la Capacitación, su calidad, los niveles de aprendizaje alcanzados y su aplicación en el desempeño.

12. METODOLOGÍA

La metodología empleada inicialmente sería la identificación de las necesidades, expectativas e intereses de las dependencias.

Una vez revisado las sugerencias y recomendaciones se proceden al diseño del Plan de Formación y Capacitación.

Al tener a la mano la estructura de presentación del plan de Formación y Capacitación y la identificación de las Capacitaciones de mayor interés en las cuales están interesados los colaboradores se opta por determinar cuáles son las entidades oferentes de dichas Capacitaciones.

13. CAPACITACIONES

Las Capacitaciones a desarrollar se encuentran descritas en el cronograma de capacitaciones.

14. ÁREAS TEMÁTICAS Y ESTRATÉGICAS

Las áreas temáticas desarrollar en el plan de capacitaciones serán de cuerdo al resultado de las evaluaciones de competencias laborales realizadas a los empleados, las cuales deberán ser de interés general y acorde con las funciones de la empresa, como, por ejemplo:

- Humanización
- Seguridad del paciente
- Seguridad y Salud en el Trabajo

 Hospital San Roque Empresa Social del Estado Pradera-Valle	PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	
Fecha de Aprobación: Diciembre de 2009	Fecha de Modificación: enero de 2025	
Tipo de Proceso: Apoyo	Código: GH-PL-17	Versión: 03

- Atención integral en salud a víctimas de violencia sexual y de género
- Manejo del duelo
- Manejo del Dengue
- RCP Básico y Avanzado.
- Atención a víctimas
- Cuidado del donante
- Atención por ataques con Agentes químicos
- Manejo de residuos sólidos
- Atención al cliente
- Superación personal
- Manejo de sistemas informáticos
- Estilo de vida saludables
- Salud mental
- Gestión del tiempo
- Manejo de estrés
- Inteligencia emocional
- Habilidades comunicativas
- Empatía
- Comunicación asertiva y efectiva

15. CRONOGRAMA

El cronograma a desarrollar se encuentra descrito en los anexos.

16. EJECUTOR

El ejecutor del presente Plan de Formación es la Empresa Social del Estado Hospital San Roque a través de la Coordinación del área de gestión humana, y es responsabilidad de los líderes de proceso y todos los colaboradores hacer cumplir y participar de la programación.