



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507

SAHAGÚN - CÓRDOBA

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN JUAN DE SAHAGÚN
SAHAGÚN, CÓRDOBA**

**PLAN DE CAPACITACIÓN,
INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 2025**

**SAHAGÚN, CÓRDOBA
ENERO 2025**



RESOLUCIÓN No. 020 2025

**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE CAPACITACIÓN,
INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DE LA ESE HOSPITAL SAN JUAN DE
SAHAGÚN**

EL GERENTE DE LA ESE HOSPITAL SAN JUAN DE SAHAGÚN, en ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias, especialmente las conferidas por la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Decreto 612 de 2018

CONSIDERANDO:

Que por mandato de la ley 909 de 2004, corresponde a toda entidad que administre funcionarios de carrera administrativa, diseñar y mantener actualizado su propio plan de Capacitación, acorde con las necesidades detectadas en sus áreas Misionales y Generales.

Que el Decreto 1567 de 1998, en su artículo 20, estipula que tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados y sus familias, así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que el Plan de Capacitación y de Bienestar de cada entidad es apenas un componente dentro del gran sistema nacional de capacitación definido por el Decreto Ley 1567 de 98, cuyo propósito común es el de generar en las entidades y empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr estándares elevados de eficiencia y eficacia en su gestión pública.

Que de manera expresa la norma señala que el plan de capacitación debe tener en cuenta únicamente el conjunto de procesos organizados, relativos a la Educación No Formal e Informal, de conformidad con los parámetros de la Ley General de Educación para cada caso.

Que la Capacitación de los servidores se constituye en una Inversión perceptiva e invaluable para la vida institucional de la ESE.

Que la inducción en la ESE Hospital San Juan de Sahagún se inicia desde el momento en que el nuevo miembro de la ESE ingresa a la Institución, comprende la recepción de los colaboradores, la transmisión de conocimientos de carácter global sobre la ESE, sobre lo público y la ambientación inicial al entorno organizacional.

Que es fundamental reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud a los cambios administrativos, metodológicos, formativos, misionales y políticos en materia de la administración de talento humano, mediante el desarrollo de programa de Reinducción Institucional.

Que, en mérito de lo expuesto,

HB



RESOLUCIÓN No. 020 2025

**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE CAPACITACIÓN,
INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DE LA ESE HOSPITAL SAN JUAN DE
SAHAGÚN**

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ADOPTAR. Adoptar el Plan Institucional de Capacitación en la Ese Hospital San Juan de Sahagún para la vigencia 2025, el cual se encuentra anexo y hace parte integral de la presente Resolución, dieciséis (16) folios.

ARTÍCULO SEGUNDO. ÁMBITO DE APLICACIÓN. El Plan Institucional de Capacitación será asumido y cumplido de manera consiente y responsable por todos los servidores públicos de la Ese Hospital San Juan de Sahagún en todos los niveles y jerarquías, sin perjuicio de las normas, códigos o manuales vigentes y tendrán la obligación de cooperar en la ejecución de las actividades programadas en ello.

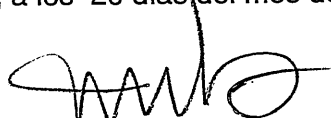
ARTÍCULO TERCERO. RESPONSABILIDADES. La gerencia deberá acompañar y apoyar las diferentes actividades tendientes a dar cumplimiento a la programación de actividades anuales. Así mismo, es responsabilidad de esta misma, dar a conocer dicho plan a todos los servidores públicos de la entidad; de igual manera deberá ser incluido en los procesos de inducción y reinducción desarrollados en la Ese Hospital San Juan de Sahagún

ARTÍCULO CUARTO. PUBLICACIÓN Y DIVULGACIÓN. Las actividades incluidas en el plan adoptado en la presente resolución, deberán ser divulgadas por medio de los canales de comunicación que se dispongan en la Ese Hospital San Juan de Sahagún. El plan deberá ser publicado en el link de transparencia dispuesto en su página web.

ARTICULO QUINTO: Vigencia y Derogaciones. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las que le sean contrarias.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Sahagún, Córdoba, a los 20 días del mes de enero de 2025


MARINO JOSE BRUN BULA
Gerente

Elaboro: Derna G. Talento Humano

Reviso: Rubys Menco Contreras. Asesora Jurídica Externo

HB



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507

SAHAGÚN - CORDOBA

PLAN DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ESE HOSPITAL SAN JUAN DE SAHAGÚN

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital San Juan de Sahagún se articula con las directrices del Decreto 1083 de 2015, que establece la obligación de cada entidad pública de diseñar, implementar y supervisar un plan de capacitación. Este plan tiene como finalidad central contribuir al mejoramiento institucional y potenciar las competencias laborales de su personal.

La estrategia del plan se centra en identificar y atender las necesidades formativas de los servidores públicos, promoviendo así el desarrollo de habilidades y conocimientos que son cruciales para el desempeño efectivo de sus funciones. Al identificar las prioridades de capacitación, se busca no solo satisfacer las demandas de los empleados, sino también alinear el desarrollo profesional con los objetivos institucionales.

El enfoque del Plan Institucional de Capacitación es asegurar que el capital humano de la ESE Hospital San Juan de Sahagún cuente con las herramientas y competencias necesarias para mejorar la calidad de su desempeño laboral. Esto incluye garantizar que los funcionarios adquieran conocimientos específicos y habilidades prácticas que les permitan cumplir de manera eficiente y eficaz con los objetivos y propósitos de la institución. En resumen, se trata de un esfuerzo por elevar la calidad del servicio brindado a la comunidad a través de la formación continua de su personal.



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0
TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507
SAHAGÚN - CÓRDOBA

1. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación aplica a todo el Talento Humano de la E.S.E Hospital del Rosario.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL.

Desarrollar un plan integral de capacitación para el personal del hospital que fortalezca sus competencias técnicas, habilidades interpersonales y conocimiento en todo lo relacionado con la prestación de los servicios de salud, con el fin de mejorar la calidad de atención al paciente, optimizar los procesos internos administrativos y promover un ambiente de trabajo colaborativo y seguro en el contexto de la atención en salud en Colombia.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Brindar conocimientos necesarios para el manejo de herramientas tecnológicas y el desarrollo de capacidades básicas, indispensables en el perfeccionamiento de las labores propias de cada uno de los funcionarios.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del Ser, Conocer y Hacer.
- Responder a problemas que deben resolver en su desempeño laboral diario, superando la realización de eventos aislados muy teóricos que no responden a las necesidades laborales.
- Orientar las acciones hacia el reconocimiento y fortalecimiento de los valores Institucionales y procedimientos administrativos.
- Iniciar al colaborador en la integración a la cultura organizacional, familiarizándolo con las políticas institucionales, misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la institución, buscando sentido de pertenencia hacia la misma a través del programa de inducción.
- Iniciar al colaborador en la integración a la cultura organizacional, políticas institucionales, misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la institución.



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507

SAHAGÚN - CORDOBA

3. MARCO CONCEPTUAL

REFERENTE NORMATIVO Y TEMATICA

Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales: Lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales.

Constitución Política de Colombia (1991), Art. 53: Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.

Ley 489 de 1998: Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares del Sistema de Desarrollo Administrativo.

Ley 1952 de 2019: Establece que los servidores públicos tienen derecho a recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Ley 909 de 2004: El objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para mejorar la prestación de servicios.

Ley 1064 de 2006: Normas para el apoyo y fortalecimiento de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Decreto 1083 de 2015: Expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Circular Externa DAFP No. 100-010 (2014): Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.

Resolución 390 (2017): Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017-2027.

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

CAPACITACIÓN: Conjunto de procesos organizados dirigidos a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos y el desarrollo de habilidades, con el fin de mejorar la capacidad laboral y contribuir a la misión institucional.

FORMACIÓN: Procesos destinados a desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en principios administrativos.



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT. 812 003 851 - 0

TEL. 7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507
SAHAGÚN - CÓRDOBA

ENTRENAMIENTO: Modalidad de capacitación que busca impartir preparación específica en el ejercicio de funciones laborales.

5. POLÍTICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Las orientaciones de la política buscan responder a los propósitos de reforma de la Administración Pública establecidos en el Plan de desarrollo de cada Gobierno Nacional, así como fortalecer las competencias de los servidores públicos mediante la realización periódica del diagnóstico de necesidades de capacitación.

5.1. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA

Conceptuales: Profesionalización del empleo público y desarrollo de competencias laborales.

Pedagógicos: Educación basada en problemas y aprendizaje en equipo.

6. ACUERDOS, COMPROMISOS Y PROTOCOLOS ÉTICOS

Desarrollar el Talento Humano y propender por su compromiso con los objetivos institucionales.

Formular un Plan Institucional de Capacitación con vigencia anual.

Aprobar, controlar y evaluar el Plan Institucional de Capacitación.

7. FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) será diseñado en tres etapas: Programación, Ejecución y Evaluación.

FASE 1: Sensibilización

Concientizar al personal sobre la importancia de participar en la elaboración del PIC.

FASE 2: Programación

Tomar decisiones sobre los problemas de aprendizaje a atender y organizar las actividades de capacitación.

FASE 3: Ejecución

Iniciar acciones para garantizar la realización de las estrategias de aprendizaje.



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507

SAHAGÚN - CÓRDOBA

8. RESPONSABLES P.U. DE TALENTO HUMANO

Sensibilización e instrucción del personal sobre el plan de Capacitación anual, seguimiento al cumplimiento de los procesos institucionales.

9. PROGRAMA DE INDUCCIÓN

Desarrollar inducciones específicas para nuevos funcionarios y contratistas, abordando temas como Recursos Humanos, Gestión de Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros.

10. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

Realizar un programa de reinducción semestral para socializar cambios normativos y fortalecer la cultura institucional.

11. DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN AÑO 2025

Elaborar el plan de capacitación basado en las necesidades priorizadas, a través de la evaluación realizada al plan del año anterior, contribuyendo así al mejoramiento institucional y fortaleciendo competencias laborales.

Objetivo del Plan 2025: Generar cobertura de necesidades priorizadas y contribuir al desarrollo integral del Talento Humano en la E.S.E Hospital San Juan de Sahagún.

12. ÁREAS DE FORMACIÓN.

La importancia de establecer áreas de formación en la ESE Hospital San Juan de Sahagún radica en la necesidad de contar con un personal capacitado y competente que pueda enfrentar los desafíos del entorno actual en el sector salud.

A continuación, se detallan las áreas básicas de formación que se deben considerar:

1. Área Básica o de Orientación.

Esta área se centra en proporcionar una base sólida de conocimientos generales que son esenciales para todos los empleados del hospital. Incluye:

Ética y Deontología Profesional: Formación en principios éticos que guían la práctica profesional en el ámbito de la salud.

Comunicación Efectiva: Desarrollo de habilidades de comunicación interpersonal para mejorar la relación con pacientes y colegas.



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT. 812 003 851 - 0
TEL. 7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507
SAHAGÚN - CORDOBA

Trabajo en Equipo: Estrategias para fomentar la colaboración y el trabajo en equipo entre diferentes disciplinas.

2. Área Técnica y Operativa.

Esta área se enfoca en las habilidades y competencias específicas necesarias para la operación diaria del hospital. Incluye:

Capacitación en Procedimientos Clínicos: Formación en protocolos y procedimientos médicos actualizados.

Manejo de Tecnología Médica: Capacitación en el uso de equipos y tecnología de salud moderna.

Atención al Paciente: Técnicas para ofrecer una atención centrada en el paciente, incluyendo el manejo de emergencias y la atención a pacientes con enfermedades crónicas.

3. Área Administrativa (de Gestión)

Este sector es vital para el funcionamiento eficiente del hospital. Incluye:

Gestión de Recursos Humanos: Estrategias para la administración del talento humano, incluyendo reclutamiento, capacitación y desarrollo profesional.

Finanzas y Presupuestos: Formación en la gestión financiera del hospital, incluyendo la elaboración y seguimiento de presupuestos.

Calidad y Seguridad del Paciente: Implementación de estándares de calidad y protocolos de seguridad para garantizar la atención segura y efectiva a los pacientes.

4. Área Humanística

Esta área se centra en el desarrollo de competencias que van más allá de lo técnico y administrativo, fomentando una atención integral al ser humano. Incluye:

Empatía y Compasión: Capacitación en habilidades emocionales que permitan a los profesionales brindar un cuidado más humano y comprensivo.

Diversidad e Inclusión: Formación sobre la importancia de la atención a poblaciones diversas, respetando diferencias culturales y sociales.

Gestión del Estrés y Autocuidado: Estrategias para el manejo del estrés en el personal de salud, promoviendo su bienestar emocional y físico.



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507
SAHAGÚN - CÓRDOBA

CONCLUSIÓN

Establecer estas áreas de formación en la ESE Hospital San Juan de Sahagún no solo mejorará la competencia y eficiencia del personal, sino que también contribuirá a un ambiente de trabajo más saludable y una atención al paciente de mayor calidad. La capacitación continua y el desarrollo profesional son esenciales para adaptarse a los constantes cambios en el sector salud y para garantizar que se brinde una atención de excelencia a la comunidad.

PLAN DE INDUCCIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ESE HOSPITAL SAN JUAN DE SAHAGÚN

La inducción en la ESE Hospital San Juan de Sahagún es un proceso fundamental que asegura una integración efectiva de los nuevos colaboradores en la institución. Este proceso no solo se limita a la recepción inicial, sino que abarca varios aspectos clave que son esenciales para que el nuevo miembro se sienta parte del equipo y comprenda su rol dentro de la organización.

Recepción de Colaboradores: Al llegar a la institución, los nuevos empleados deben ser recibidos de manera cordial y profesional. Esto incluye una presentación formal al equipo y una introducción a las instalaciones, lo que les permitirá familiarizarse con el entorno donde trabajarán.

1. **Transmisión de Conocimientos:** Es crucial proporcionar información sobre la misión, visión y valores de la ESE, así como sobre su estructura organizativa y los servicios que ofrece. Esto incluye una comprensión de los procedimientos internos, políticas y normas que rigen el funcionamiento de la institución.
2. **Aspectos de lo Público:** Dado que la ESE es una entidad pública, es importante que los nuevos colaboradores comprendan el contexto en el que operan, incluyendo la importancia de la transparencia, la rendición de cuentas y el compromiso con la comunidad.
3. **Ambientación Inicial:** La integración en un nuevo entorno laboral puede ser desafiante, por lo que se debe crear un espacio donde los nuevos empleados se sientan cómodos y motivados. Esto puede incluir actividades de team building o encuentros informales con otros miembros del equipo.
4. **Implementación Inmediata:** El programa de inducción debe comenzar tan pronto como se oficialice la vinculación del nuevo colaborador, ya sea mediante la firma del contrato o el acta de posesión en el cargo. Esto asegura que desde el primer momento se sientan apoyados y preparados para asumir sus responsabilidades.



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507
SAHAGÚN - CORDOBA

Al finalizar el proceso de inducción, el nuevo miembro debe tener una comprensión clara de su rol, de la cultura organizacional y de las expectativas que se tienen de él en su nuevo puesto. Esto no solo facilita su adaptación, sino que también contribuye a un ambiente de trabajo positivo y productivo.

PLAN DE REINDUCCIÓN A SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ESE HOSPITAL SAN JUAN DE SAHAGÚN

OBJETIVO:

Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, atendiendo los cambios administrativos, metodológicos, formativos, misionales y políticos en la administración de talento humano mediante el desarrollo de un programa de reinducción institucional.

ACTIVIDADES:

Elaboración del programa: Definición de los objetivos específicos, metodología y cronograma de actividades.

Determinación de contenidos: Selección de los temas que se abordarán en el programa de reinducción.

Selección de ponentes: Identificación y contacto con expertos en las temáticas específicas a tratar.

Organización del evento: Logística del evento, incluyendo ubicación y recursos necesarios.

Registro de asistencia: Implementación de un sistema de control para la asistencia de los servidores públicos.

Entrega de material informativo: Provisión de materiales que complementen la capacitación (folletos, documentos, etc.).

ESTRATEGIAS:

Contacto con expertos: Involucrar a directivos de la ESE y otros profesionales con experiencia en los temas a tratar.

Programación de contenidos: Coordinar con los exponentes para ajustar los contenidos a las necesidades del hospital.

Determinación del lugar y espacio: Selección de un auditorio adecuado y equipado para la realización del evento.



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0
TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507
SAHAGÚN - CÓRDOBA

META:

Realizar un programa de reinducción institucional que incluya la participación de todos los servidores públicos de la ESE Hospital San Juan de Sahagún.

RECURSOS:

Personal:

Gerente de la ESE
Servidores Públicos
Profesionales Invitados (Expertos en distintos temas)
Funcionarios Responsables (P.U. de Talento Humano, Programa de Bienestar Social y Capacitación)

Materiales:

Videobeam
Auditorio
Cámara Fotográfica
Carpetas
Plegables
Fotocopias
Recursos Económicos

PERIODO DE EJECUCIÓN:

Primer trimestre de cada vigencia.

INDICADORES DE MEDICIÓN:

Número de funcionarios capacitados / Número de funcionarios invitados.

CURSOS - TEMAS:

Informática: Capacitación en herramientas tecnológicas relevantes para el desempeño laboral.

Relaciones Humanas: Promoción de un ambiente laboral positivo y colaborativo.

Manejo de Elementos de Trabajo: Capacitación en el uso adecuado de herramientas y recursos.

Servicio al Cliente: Estrategias para mejorar la atención al usuario en salud.



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507
SAHAGÚN - CORDOBA

Manejo y Mantenimiento de Equipos Médicos: Capacitación técnica sobre el uso y cuidado de equipos.

Redacción y Elaboración de Informes: Mejora de habilidades de comunicación escrita.

Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención en Salud: Normativas y procesos para asegurar la calidad en la atención.

Programa de Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención en Salud (PAMEC): Estrategias para la mejora continua.

Modelo Estándar de Control Interno (MECI 1000-2005): Implementación de controles internos en la gestión pública.

Planes de Mejora: Diseño y ejecución de planes para la optimización de procesos.

Análisis Estadístico: Capacitación en la interpretación de datos para la toma de decisiones.

Acciones Preventivas, de Seguimiento y Coyunturales: Estrategias para abordar situaciones de riesgo en el entorno laboral.

Este plan busca no solo capacitar a los servidores públicos, sino también fomentar un ambiente de trabajo más integrado y alineado con la misión y visión de la ESE Hospital San Juan de Sahagún, asegurando así una mejora continua en la calidad de atención al usuario.

ENCUESTA DE CAPACITACIÓN

De acuerdo a la aplicación de la encuesta de necesidades se obtiene el siguiente consolidado descrito por porcentaje de las necesidades de capacitación por competencias funcionales y comportamentales definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) según el talento humano de la entidad

A continuación, se anexa el documento utilizado para detectar necesidades de capacitación en la entidad:



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507
SAHAGÚN - CORDOBA

ENCUESTA DE CAPACITACIÓN

El objetivo del presente Cuestionario es determinar las Necesidades de Capacitación del Personal de la ESE Hospital san Juan de Sahagún. Talento Humano (Programa Anual de Capacitación) de las diferentes áreas de la ESE Hospital San Juan de Sahagún.

... 2. Se entrega, cuando corresponde, por subrogación.

1- DATOS GENERALES

1. NOMBRES Y APELLIDOS *

2. NOMBRE DEL EMPLEO *

3. ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO *

4. DEPARTAMENTO *

Marca solo un óvalo.

☐ CORDOBA

5. MUNICIPIO *

Marca solo un óvalo.

☐ SAHAGÚN

6. MENCIONE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN DE MAYOR IMPORTANCIA QUE REALIZA ACTUALMENTE *

2- HISTORIAL DE CAPACITACIÓN

7. ¿Ha participado en los últimos tres años en Capacitación? SI NO *

Marca solo un óvalo.

☐ SI

☐ NO

8. En caso de haber seleccionado (SI) en la pregunta anterior, mencione las capacitaciones más recientes: *

3- ESTRUCTURA INSTITUCIONAL



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507
SAHAGÚN - CORDOBA

9. En cuál de las siguientes capacitaciones que a continuación se mencionan **NO** *
HA PARTICIPADO

Seleccione todas las opciones que correspondan

- ☐ Valores
- ☐ Conceptos Básicos de ISO 9000:200
- ☐ Calidad en el Servicio
- ☐ Ética en el Servicio
- ☐ Estilo y redacción de documentos oficiales
- ☐ Relaciones Humanas
- ☐ Atención al Usuario
- ☐ Cumplimiento de Normas
- ☐ Habilidades Técnicas
- ☐ Liderazgo
- ☐ Motivación en el Trabajo
- ☐ Seguridad y Salud en el Trabajo

Capacitaciones que no vienen contemplado en la ESE Hospital San Juan de Sahagún

10. *

Mencione otras capacitaciones que son necesarias para el desarrollo de sus actividades y que no vienen contemplando en la Institución:

11. *

4- RECOMENDACIONES

Anote en el espacio las recomendaciones o sugerencias que usted considere necesarias para mejorar las actividades relacionadas con Capacitación en la ESE.

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507
SAHAGÚN - CORDOBA

Para la elaboración del plan de capacitación correspondiente a la vigencia 2025, se realizó un análisis exhaustivo de los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades de capacitación, considerando los criterios de apoyo en el modelo de atención centrado en el usuario, afinidad con los objetivos estratégicos, y fortalecimiento en el desarrollo de competencias.

ENCUESTA DE NECESIDADES PLAN DE CAPACITACIÓN 2025

Competencias Funcionales	Nivel Ocupacional			
	Directivo	Profesional	Técnico	Auxiliares
Autoeficacia, Resolución de Conflictos	0,00	4,54	4,54	0,00
Contratación administrativa	0,00	9,09	0,00	9,09
Gestión Documental y Facturación	0,00	0,00	4,54	0,00
Administración Pública	0,00	4,54	0,00	0,00
Atención al usuario	0,00	4,54	9,09	4,54
Actualización sobre estadísticas vitales	0,00	0,00	0,00	4,54
Normatividad Vigente 2025	0,00	27,27	4,54	0,00
Manejo de Herramientas informáticas y Digitales	0,00	9,09	0,00	4,54
Gestión de Riesgo y Actualización y Sistema Integrado de Gestión	0,00	9,09	4,54	0,00
Manejo de software y nuevas tecnologías en Salud	0,00	9,09	0,00	9,09
Primeros Auxilios y Soportes Básicos avanzado	0,00	0,00	0,00	9,09
Competencias Comportamentales				
Humanización, Relaciones Interpersonales	4,54	4,54	4,54	4,54
Ambiente Laboral	0,00	4,54	0,00	4,54
Motivación en el Trabajo	0,00	4,54	4,54	0,00
Trabajo en Equipo	0,00	0,00	4,54	0,00
Preparación del Pensionado sobre trámite pensional	0,00	0,00	4,54	4,54
Total áreas encuestadas: 4				

Los temas de capacitación que se priorizaron son aquellos que alcanzaron una puntuación igual o superior a 31,81 puntos en la evaluación, reflejando su relevancia y necesidad dentro de la organización. A continuación, se presentan los temas priorizados:



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507
SAHAGUN - CORDOBA

Normatividad Vigente: Capacitación en vigentes como son las leyes, decretos, acuerdos, resoluciones y circulares expedidas en ejercicio de las competencias, necesidades y expectativas de la empresa, funcionarios y usuario, mejorando así la calidad del servicio ofrecido.

Atención al usuario: Capacitación en estrategias y técnicas que promuevan un enfoque en las necesidades y expectativas del usuario, mejorando así la calidad del servicio ofrecido.

Manejo de software y nueva tecnología en salud; Gestión de la información y los dispositivos tecnológicos que se utilizan en el sector de la salud para mejorar la atención a los pacientes, reducir errores y optimizar los procesos.

Contratación Administrativa: Capacitar a los servidores públicos de la administración para que conozcan la finalidad en la adquisición de bienes y servicios que necesitan para cumplir sus fines públicos.

Humanización y relaciones interpersonales: Incentivar y Promover la responsabilidad y el respeto a los derechos de las personas, y mejorar el clima laboral.

Motivación en el trabajo: Es la posibilidad que tiene una empresa de motivar a sus empleados a mantener, mejorar, desarrollar o cambiar su rendimiento o su comportamiento a través de incentivos para mejorar la productividad y el clima laboral.

Manejo de herramientas digitales: Formación en el uso de tecnologías y plataformas digitales que faciliten la gestión del trabajo y la comunicación interna. Esto fue el ejemplo que te mande. Aquí deben ir las necesidades que según la encuesta se requieren en la ESE.

Estos temas no solo abordan las necesidades identificadas por los colaboradores, sino que también se alinean con la visión y misión de la organización, asegurando un desarrollo integral que beneficie tanto a los empleados como a la institución en su conjunto. El cronograma de capacitación se diseñará teniendo en cuenta la disponibilidad de los colaboradores y la logística necesaria para llevar a cabo estas formaciones de manera efectiva.



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507

SAHAGÚN - CORDOBA

INDICADORES

Para poder evidenciar el cumplimiento del plan Institucional de capacitación se deben cumplir con los siguientes indicadores:

INDICADORES	FORMULA DEL INDICADOR	PERIODICIDAD
Proporción de cumplimiento del plan de capacitación institucional	$\frac{\text{Número de Capacitaciones realizadas en el periodo}}{\text{Total capacitaciones programadas}} \times 100$	Mensual
Proporción de funcionarios que participaron en el proceso de inducción de la institución	$\frac{\text{Número de funcionarios con inducción}}{\text{Número de funcionarios adscritos}} \times 100$	Mensual
Proporción de satisfacción con la capacitación brindada	$\frac{\text{Número de funcionarios que califican como 4 o 5 la satisfacción global de la capacitación}}{\text{Número de funcionarios encuestado}} \times 100$	En cada una de las capacitaciones generadas


DERNA GUZMAN FERIS
P.U. Talento Humano