



**PLAN
INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN
PIC-2021**




**Hospital Departamental
Felipe Suárez
E.S.E.**

Su salud, Nuestra razón de ser


SALAMINA-CALDAS

Dirección: Calle 3ª Nro. 9 A - 21
Teléfonos: 8595192-8595196 -Telefax

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01 Fecha: enero/2021
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Página 1

Contenido

1. JUSTIFICACIÓN	2
2. MARCO LEGAL.....	2
2.1. Normatividad	2
3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	2
3.1. Marco estratégico del hospital departamental Felipe Suárez E.S.E.	2
3.1.1. MISIÓN	2
3.1.2. VISIÓN	2
3.1.3. POLÍTICA INTERNA DE TALENTO HUMANO Y PARTICIPACIÓN	3
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	3
5. OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E.	4
5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
6. MARCO CONCEPTUAL-DEFINICIONES.....	5
7. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS.....	7
8. FORMULACIÓN DEL CRONOGRAMA Y CONTENIDOS TEMÁTICOS DE CAPACITACIÓN.....	9
8.1 El gobierno abierto y los ejes temáticos priorizados	10
9. ASIGNACIÓN DE RESPONSABLES Y RESPONSABILIDADES EN LAS DIFERENTES FASES DE LA EJECUCIÓN DEL PIC	16
10. CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL HOSPITAL FELIPE SUÁREZ. (ANEXO)...	18
11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	18

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01 Fecha: enero/2021
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Página 2

1. JUSTIFICACIÓN

3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

3.1. Marco estratégico del hospital departamental Felipe Suárez E.S.E.

3.1.1. MISIÓN

El Hospital Departamental Felipe Suarez de Salamina Caldas E.S.E es un hospital Público, que garantiza la prestación de servicios de salud de baja y mediana Complejidad para el Departamento de Caldas, en especial en su regional norte, el Cual cuenta con personal idóneo, orientado hacia el desarrollo del talento humano, Teniendo como base las políticas de seguridad del paciente, calidad y humanismo, Con compromiso social y sostenibilidad financiera.


3.1.2. VISIÓN

En el año 2023 seremos una E.S.E. con desarrollo tecnológico, científico y con renovada infraestructura, que genere rentabilidad social, fundamentada en la innovación de servicios y el mejoramiento de la gestión financiera.

Dirección: calle 3 N 9 A -21.Salamina Caldas. Telefonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Pagina Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01 Fecha: enero/2021
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Página 3

3.1.3. POLÍTICA INTERNA DE TALENTO HUMANO Y PARTICIPACIÓN

El Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E de Salamina-Caldas, tendrá dentro de sus prioridades la implementación y desarrollo de un Sistema de Gestión Integral Salud y Seguridad en el Trabajo el cual estará encaminado a velar por el bienestar físico, mental y social de sus trabajadores, ofreciendo sitios de trabajo seguro y adecuado, minimizando la ocurrencia de accidentes laborales y de enfermedades profesionales. En igual medida La Empresa trabajara para el bienestar y desarrollo integral del cliente interno, identificando sus necesidades y habilidades, brindando capacitación, motivación e incentivos, logrando mayor productividad, sentido de pertenencia y un excelente servicio a la comunidad.


La gestión del talento humano se basa en el mérito de las personas, en el interés y compromiso que cada uno de ellos tenga en alcanzar y superar las metas que se han establecido a contribuir en la conservación del medio ambiente.

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, en el Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto Ley 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.

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01 Fecha: enero/2021
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Página 4

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 del Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E.


5. OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E.

Contribuir al mejoramiento institucional con procesos de fortalecimiento y adquisición de competencias laborales en las diferentes dimensiones del ser, saber y el saber hacer, expresadas

Dirección: calle 3 N 9 A -21.Salamina Caldas. Telefonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Página Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01 Fecha: enero/2021
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Página 5

por los funcionarios en las dinámicas realizadas para la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación para el año 2021.

5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer nuevas directrices en términos conceptuales, pedagógicas, y estrategias temáticas referentes a procesos administrativos.
- Contribuir al fortalecimiento de las capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos y competencias de los servidores públicos en cada una de las áreas que aporta a los procesos y procedimientos de la institución.
- Contribuir de manera directa al desarrollo de competencias individuales y focalizar las debilidades del colectivo institucional con el fin de dirigir efectivamente los procesos de capacitación.
- Promover el constante desarrollo en materia de valores personales e institucionales
- Elevar el compromiso de los diferentes funcionarios con la institución en sus diferentes Planes, Políticas, Proyectos Objetivos y demás procedimientos.
- Promover el mejoramiento del desempeño de los funcionarios en el Hospital Felipe Suárez E.S.E
- Promover de manera acertada la identificación de necesidades en materia de capacitación
- Generar a través de los diferentes funcionarios y personal de la institución la confianza ciudadana y una efectiva cultura de servicio
- Fortalecer las relaciones interpersonales con el fin de disminuir la conflictividad dentro de la institución.


6.MARCO CONCEPTUAL-DEFINICIONES

6.1. COMPETENCIA

Dirección: calle 3 N 9 A -21.Salamina Caldas. Telefonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Pagina Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01 Fecha: enero/2021
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Página 6

El decreto 815 de 2018 la define las define como 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 público.

6.2. CAPACITACIÓN


Es 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 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 y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

6.3. FORMACIÓN

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

6.4. 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.

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01 Fecha: enero/2021
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Página 7

6.5. PROFESIONALIZACIÓN

Para evitar relaciones entre el concepto con el porcentaje de servidores titulados por educación formal, Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

6.6. INDUCCIÓN

Es un proceso formativo dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional

6.7. REINDUCCIÓN

Es un proceso formativo 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.


7. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

En el proceso de ajustar la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) de la Función Pública con los el Plan Interno de Capacitación Institucional para la vigencia del año 2021, entre los métodos de enseñanza-aprendizaje más

Dirección: calle 3 N 9 A -21.Salamina Caldas. Telefonos 8595192-8595196 Telefax 8595306


Pagina Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01 Fecha: enero/2021
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Página 8

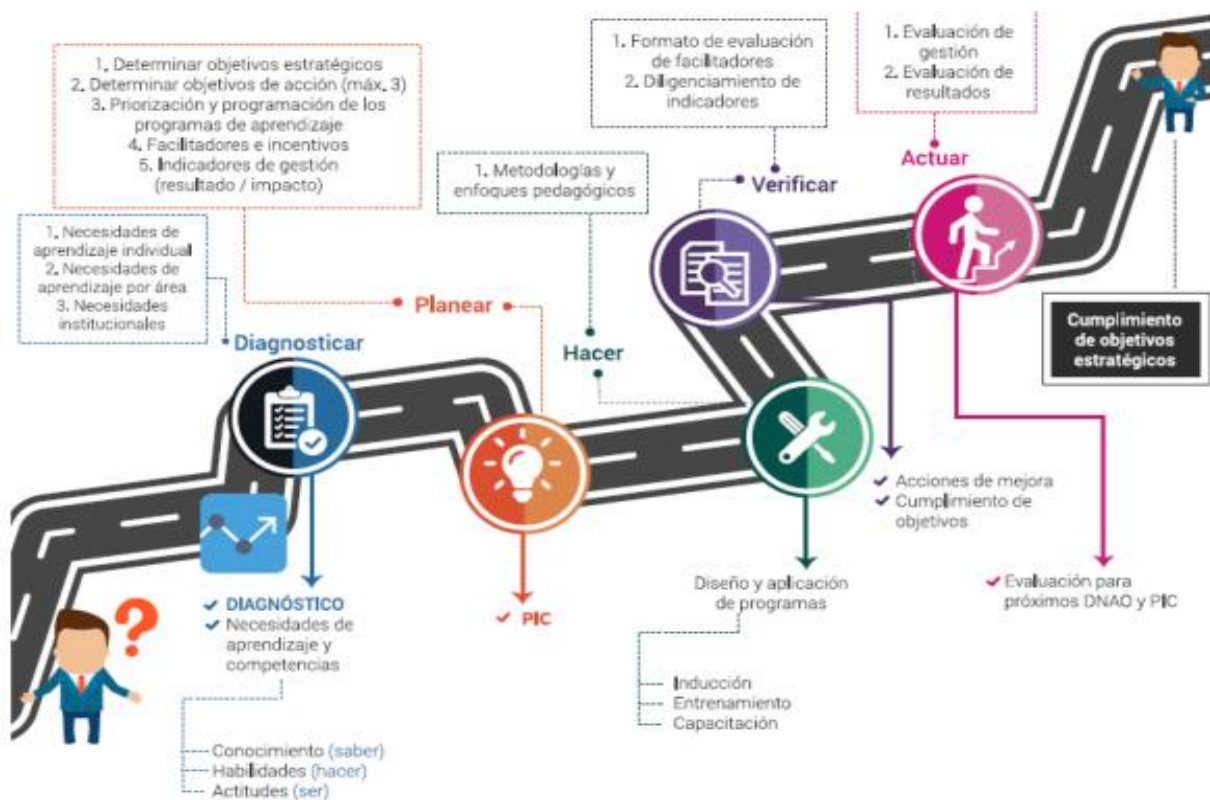
utilizados, que deben estar en el repertorio de los tutores y facilitadores, se encuentran los siguientes:

- **El aprendizaje basado en problemas:** es un método de trabajo activo, que se centra en el aprendizaje, en la investigación y la reflexión, para llegar a la solución de un problema. La actividad gira en torno a la discusión y el aprendizaje surge de la experiencia de trabajar sobre la solución de problemas que son identificados en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO. La solución de problemas genera conocimientos y promueve la creatividad, estimula el autoaprendizaje, la argumentación y la toma de decisiones, y favorece el desarrollo de habilidades interpersonales y de trabajo en equipo. (Escuela Superior de Administración Pública)
- **El aprendizaje basado en proyectos:** es un método que permite un proceso permanente de reflexión. Este parte de enfrentar a los servidores a situaciones que los llevan a comprender y aplicar aquello que aprenden como una herramienta para resolver problemas o proponer mejoras. Con la realización del proyecto, el servidor debe discutir ideas, tomar decisiones y evaluar la puesta en práctica del proyecto, siempre sobre la base de una planificación de los pasos a seguir. Además, involucrar a los servidores en la solución de problemas y otras tareas significativas, les permite trabajar de manera autónoma y favorecer un aprendizaje contextualizado y vivencial.
- **El método de casos:** este método parte de la descripción de una situación concreta. Al utilizar este se pretende que los servidores estudien la situación, definan los problemas, lleguen a sus propias conclusiones sobre las acciones que habría que emprender y contrasten ideas, las defiendan y las reelaboren con nuevas aportaciones. La situación

	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: enero/2021
		Página 9

puede presentarse mediante un material escrito, filmado, dibujado o en soporte informático o audiovisual. Generalmente, plantea problemas que no tienen una única solución, por lo que favorece la comprensión de los problemas divergentes y la adopción de diferentes soluciones, mediante la reflexión y el consenso.

8.FORMULACIÓN DEL CRONOGRAMA Y CONTENIDOS TEMÁTICOS DE CAPACITACIÓN




Fuente: Función Pública

Adicional, se debe tener en cuenta para incluir en la identificación de temas de capacitación, aquellos que ya estén determinados por ejemplo en el MIPG, y por consiguiente algunos de estos serán los ejes temáticos priorizados que se muestran a continuación:

Dirección: calle 3 N 9 A -21.Salamina Caldas. Telefonos 8595192-8595196 Telefax 8595306


Página Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01 Fecha: enero/2021
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Página 10

8.1 El gobierno abierto y los ejes temáticos priorizados

El Hospital Felipe Suárez E.S.E se dio a la tarea de articular las novedosas directivas planteadas por el sector de la Función Pública, en relación con el abordaje y priorización de temáticas para desarrollar y articular programas de capacitación, orientado el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos de las instituciones del país en un proceso de mejora continua. Las mencionadas temáticas se desagregaron en tres ejes principales, permitiendo así parametrizar los diferentes conceptos en los procesos de gestión, a saber:

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01 Fecha: enero/2021
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Página 11



EJE 1 GOBERNANZA PARA LA PAZ

Teniendo en cuenta el contexto actual del país y las dinámicas de establecer procesos estructurales de paz, surge la necesidad de implementar esta temática. Por ende, un Estado fuerte e incluyente corresponden a las condiciones para superar un conflicto interno de más de cinco décadas.


Dado lo anterior, esta introducción al concepto de Gobernanza para la paz en cuestiones de gestión de la formación, entrenamiento y capacitación les 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. A lo sumo, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos.

EJE 2 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Dirección: calle 3 N 9 A -21.Salamina Caldas. Telefonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Página Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01 Fecha: enero/2021
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Página 12


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.

La agregación de este eje permite a su vez fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales.

Finalmente, el esquema de la gestión del conocimiento en el ámbito organizacional público ilustra las ideas planteadas sobre la orientación que debe tener la formación y capacitación en materia de aprendizaje organizacional. Este nuevo esquema permite transformar el actual paradigma organizacional y cultural para propiciar así entidades públicas flexibles e innovadoras.




Fuente Función Pública

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01 Fecha: enero/2021
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Página 13

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. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública. (Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC)

Para ser más precisos, derivado del Plan Nacional de Formación y Capacitación, se expresan los mecanismos para la implementación de los ejes temáticos en los planes y programas de capacitación institucional para la concreción de los ejes temáticos priorizados. La Función Pública con la participación de la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP-, ilustra el listado de temáticas por dimensión de competencias en cada uno de los ejes, que se deben incluir en el PIC:

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01 Fecha: enero/2021
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Página 14

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
Gobernanza para la Paz: Responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. El fortalecimiento de las condiciones para la paz se logra por medio de un Estado fuerte que logre superar las barreras impuestas por un conflicto de cinco décadas.	Ser	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades comunicativas y de relacionamiento - Creatividad y adaptación - Vocación de servicio - Convivencia y reconocimiento de la diversidad - Ética y transparencia en la gestión pública - Inteligencia emocional
	Hacer	Mecanismos de protección de DDHH. <ul style="list-style-type: none"> - Accountability - Mecanismos de participación ciudadana - Resolución de conflictos - Optimización de recursos disponibles - No estigmatización, no discriminación
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> - Derechos Humanos - Principios y fines del Estado - Enfoque de derechos



Hospital Departamental
Felipe Suárez
E.S.E.
Su salud, Nuestra razón de ser

GESTION DOCUMENTAL

Código: GD: HFS.P-03

PLANES INSTITUCIONALES


Version: 01

Fecha: enero/2021

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
FELIPE SUAREZ ESE
SALAMINA -CALDAS

Página **15**

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
		<ul style="list-style-type: none"> - Dimensionamiento geográfico y espacial - Planificación y gestión de los recursos naturales
Gestión del Conocimiento: Consiste en desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior del MSPS.	Ser	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación al servicio - Innovación y experimentación - Flexibilidad y adaptación al cambio - Trabajo en equipo - Gestión por resultados - Formas de interacción
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Administración de datos - Gestión de aprendizaje institucional - Gestión contractual - Planificación y organización - Gestión de la información - Mecanismos para la medición del desempeño institucional - empatía
	Saber	Cultura orientada al conocimiento <ul style="list-style-type: none"> - Cambio cultural - Modelos basados en el trabajo en equipo - Generación y promoción del conocimiento - Estrategias de desarrollo - Diversidad de canales de comunicación - Incremento del capital intelectual - Procesamiento de datos e información - Orientación a la calidad - Innovación - Razonamiento matemático - Manejo de sistemas de información geográfica
Creación de Valor Público: Consiste en encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la	Ser	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio al ciudadano - Calidad del servicio - Desarrollo humano - Liderazgo - Proactividad - Orientación al resultado
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia estratégica - Gerencia financiera - Gestión y desarrollo del talento humano - Promoción del liderazgo - Flujo de la información de manera pública - Fortalecer la legitimidad

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01 Fecha: enero/2021
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Página 16

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
sociedad.	Saber	<ul style="list-style-type: none"> - Consecución de recursos - Gestión presupuestal - Desarrollo organizacional - Logro de metas y propósitos organizacionales - Solución de problemas - Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos - Derechos políticos y electorales - Rol del servidor público en la generación de valor público - Orientación estratégica - Empoderamiento


9. ASIGNACIÓN DE RESPONSABLES Y RESPONSABILIDADES EN LAS DIFERENTES FASES DE LA EJECUCIÓN DEL PIC

RESPONSABLES	RESPONSABILIDADES
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibiliza e instruye sobre la política de formación y capacitación, sobre los proyectos de aprendizaje en equipo y sobre el PIC en General, incluida la Comisión de Personal 2. Acompaña a cada área en la definición de los aprendizajes, ajustando las propuestas a la

Dirección: calle 3 N 9 A -21.Salamina Caldas. Telefonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Página Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co


 <p>Hospital Departamental Felipe Suarez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01 Fecha: enero/2021
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Página 17

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	<p>metodología prevista</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Capacita y asesora a los equipos de aprendizaje que se conformen en el desarrollo de cada una de las etapas 4. Programa reuniones con la comisión de personal para definir los proyectos que se plasmarán en el PIC 5. Elabora cronograma para el desarrollo del PIC 6. Administra la oferta de capacitación externa teniendo en cuenta las exigencias de la capacitación por competencias 7. Hace seguimiento y evaluación a los proyectos de aprendizaje y al PIFC 8. Identifica empleados que puedan actuar como facilitadores de los proyectos en las diferentes áreas 9. Selecciona y capacita a los capacitadores en la labor de apoyo a los equipos de aprendizaje 10. Capacita a los jefes inmediatos sobre los proyectos de aprendizaje y su funcionamiento, teniendo en cuenta que estos deben ser un apoyo facilitando el desarrollo de los proyectos, realizando su seguimiento y evaluación y permitiendo su transferencia al trabajo 11. Monitorea permanentemente el PIFC
COMISIÓN DE PERSONAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participa en la formulación y evaluación del PIFC 2. Apoya la divulgación de la metodología de proyectos de aprendizaje en equipo
OFICINA DE CONTROL INTERNO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suministra información sobre los resultados de las

Dirección: calle 3 N 9 A -21.Salamina Caldas. Telefonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Pagina Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01 Fecha: enero/2021
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Página 18

	<p>Evaluaciones de las áreas, resaltando las acciones de mejoramiento detectadas</p> <p>2. Apoya la evaluación del impacto de la capacitación, registrando la situación ex-ante y ex –post de las problemáticas priorizadas en el PIFC</p>
SERVIDORES PÚBLICOS	<p>3. Asumen actividades y las desarrollan para el aprendizaje del equipo</p> <p>4. Documentan su portafolio de evidencias, en la ficha de desarrollo individual</p> <p>5. Realizan el seguimiento y evalúan</p>
FACILITADORES	<p>1. Orientan al equipo de empleados en todas las fases del Proyecto de aprendizaje</p> <p>2. Apoyan, motivan y orientan permanentemente a los miembros del equipo</p> <p>3. Desarrollan actividades para compartir, difundir e integrar conocimientos en las diferentes áreas de la entidad</p> <p>4. Comunican las dificultades que se presentan para que se puedan subsanar oportunamente</p>


10. CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL HOSPITAL FELIPE SUÁREZ.

FECHA APROX	TEMA	BENEFICIARIO
12 al 15 enero	generalidades resolución 3280 de 2018	personal facturación auxiliares de enfermería área pyp médicos

Dirección: calle 3 N 9 A -21.Salamina Caldas. Telefonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Página Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co


 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01 Fecha: enero/2021
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Página 19

18 al 29 enero	generalidades resolución 3280	personal hospitalización, urgencias, administrativos, personal san Félix
8 al 12 febrero	capacitación en aplicación de escala abreviada del desarrollo ead-3	auxiliares de enfermería pyp, personal asistencial san Félix, médicos
15 al 19 febrero	capacitación aplicación PAGAR familiar e instrumento vale	auxiliares de enfermería pyp, personal asistencial san Félix, médicos
22 al 26 de febrero	capacitación resolución 2465 de 2016	auxiliares de enfermería pyp, personal asistencial san Félix, médicos
01 al 05 de marzo	capacitación resolución 0158 de 2018 para atención del adolescente y joven	auxiliares de enfermería pyp, personal asistencial san Félix
08 al 12 de marzo	capacitación en aplicación de tablas de estratificación del riesgo en adolescencia y juventud	auxiliares de enfermería pyp, personal asistencial san Félix
15 al 31 de marzo	capacitación en aplicación de tablas: finnish risk score, raminghan, indice de barthel, escala de lawton-brody, test de linda friend, minimal test, tablas de estratificación del riesgo adultez y vejez	auxiliares de enfermería pyp personal asistencial san Félix médicos y enfermeras

Dirección: calle 3 N 9 A -21.Salamina Caldas. Telefonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Pagina Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01 Fecha: enero/2021
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Página 20

05 al 09 de abril	capacitación resolución 0276 de 2019	auxiliares de enfermería pyp, personal asistencial san Félix
19 al 23 de abril	Capacitación en resolución 2626 de 2019 MAITE	auxiliares de enfermería pyp, personal asistencial san Félix
03 al 28 de mayo	Generalidades Ruta materno perinatal	Médicos Enfermeras Auxiliares de enfermería
8 al 11 de junio	Tuberculosis y lepra	Médicos Auxiliares de enfermería pyp
Febrero - marzo	capacitación talento humano en salud - plan de vacunación contra el covid19 SENA	Enfermeras y auxiliares pyp, bacteriologas
7 al 25 de Junio	administración segura de vacunas (con apoyo del SENA para esta capacitación)	enfermeras auxiliares de enfermería
5 al 30 de Julio	administración segura de medicamentos (con apoyo del SENA para esta capacitación)	enfermeras auxiliares de enfermería
9 al 20 de Agosto	Toma de ADN en VPH	Auxiliares de enfermería
06 al 24 de Septiembre	Guía de práctica clínica materno perinatal	Enfermeras, auxiliares de enfermería, médicos

Dirección: calle 3 N 9 A -21.Salamina Caldas. Telefonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Pagina Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co