



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACION**

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-001

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 21/08/2015

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACION
INTRODUCCION
JUSTIFICACION
MARCO NORMATIVO
MARCO CONCEPTUAL
OBJETIVO GENERAL
OBJETIVOS ESPECIFICOS
PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION
METODOLOGIA
APRENDIZAJE PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS
1. FORMULACION DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO
FASE 1: Sensibilizar a los colaboradores sobre la capacitación para el desarrollo de competencias
FASE 2: Consolidar necesidades de desarrollo de competencias
FASE 3: Conformar equipos de Proyectos de Aprendizaje
FASE 4: Definir el problema, los objetivos y las necesidades de aprendizaje
FASE 5: Elaborar el Plan de Aprendizaje del Equipo
FASE 6: Elaborar el Plan de Aprendizaje Individual
2. FORMULAR EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC
3. EJECUTAR EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN –PIC
4. EVALUAR EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN –PIC
5. RESPONSABLES Y RESPONSABILIDADES EN LAS DIFERENTES FASES DE LA FORMULACIÓN DEL PIC

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



**HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8**

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-001

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 21/08/2015

PRESENTACION

El Hospital Especializado Granja Integral E.S.E, formula en cada vigencia el Plan Institucional de Capacitación - PIC con el fin de fortalecer las competencias del Talento Humano que permita el cumplimiento de políticas, objetivos y estrategias enmarcadas en la plataforma estratégica.

Como entidad pública prestadora de servicios de salud mental con énfasis en la integralidad, seguridad, humanización y calidad, es indispensable que cada uno de los colaboradores de las institución cuenten con los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes que contribuyan a la satisfacción de los usuarios.

El Plan Institucional de Capacitación - PIC está estructurado en concordancia con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, bajo la metodología constructivista en Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE) formulado para la solución de problemas institucionales y fortalecimiento de competencias para el desempeño exitoso de las labores asignadas en aras de cumplir la misión de la entidad, permitiendo a cada uno de los colaboradores, oportunidades de aprendizaje articuladas.

En el presente documento se establece la metodología para la planificación y gestión de la formación y capacitación de los colaboradores, de acuerdo a las necesidades y priorización de temas según sus labores dentro de la institución. Con el propósito que los colaboradores participen activamente tanto en adquirir como en transmitir los conocimientos.

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-001

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 21/08/2015

INTRODUCCION

El Plan Institucional de Capacitación, busca responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios públicos y contratistas del Hospital Especializado Granja Integral E.S.E., está enmarcado dentro de la política de Talento Humano el cual está comprometido en gestionar desarrollo de los colaboradores, a través de la implementación de estrategias que permitan contar con un recurso humano valiosamente capacitado y competente para realizar sus actividades encomendadas con elevados estándares de calidad.

A través del Plan de Capacitación, se busca fortalecer las competencias y habilidades de los colaboradores mejorando el perfil de conocimientos y aptitudes requeridas para cada cargo, así como el incremento de actitudes que permitan cumplir la filosofía institucional, la misión y las políticas de calidad.

Por lo tanto, se diseña un plan orientado a satisfacer las necesidades de capacitación detectadas en los colaboradores de las diferentes áreas y servicios, orientados al mejoramiento continuo de la institución.

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-001

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 21/08/2015

JUSTIFICACION

El Hospital Especializado Granja Integral de Lérica, Empresa Social del Estado y de manera coherente con la política de formación y capacitación para el desarrollo de competencias laborales del empleado público, ha adoptado la estrategia de empezar a concebir el cambio desde su mismo interior, requiriendo capacitar a sus colaboradores en diferentes aspectos, que les permitan no solo el cumplimiento estricto de sus obligaciones laborales, sino, en la atención humanizada del servicio de salud, complemento y fundamento para la satisfacción y bienestar de nuestros pacientes.

El Plan de Formación y Capacitación deberá generarse según las necesidades y la intención de las disposiciones que en el momento existan, la disponibilidad presupuestal, y los retos y exigencias institucionales que puedan sucederse como proyectos amplios y ambiciosos.

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-001

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 21/08/2015

MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de Colombia de 1991**
- **Ley 115 de 1994:** Por la cual se expide la Ley General de Educación.
- **Decreto Ley 1567 de 1998:** Título I , establece el sistema Nacional de Capacitación, componentes del sistema, define capacitación, educación formal, objetivos de la capacitación, principios rectores de la capacitación, área y modalidades de capacitación, obligaciones de las entidades y de los colaboradores.
- **Decreto 2539 de 2005:** Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos: *Definición de competencias.* Las competencias laborales se definen 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. Determina las Competencias funcionales y competencias comportamentales comunes de los servidores públicos y por nivel jerárquico. de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
- **Decreto 1011 de 2006:** Por medio del cual se definen los componentes del Sistema Obligatorio de Garantía para la calidad en Salud.
- **Ley 1064 de 2006:** Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- **Decreto 4665 de 2007:** por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. establece tres políticas para la gestión de los PIC en las entidades articuladas al enfoque de competencias: 1. Priorización de competencias laborales, 2. Desarrollo de acciones as para formación y capacitación por competencias 3. La provisión de opciones para e l

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-001

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 21/08/2015

cierre de brechas de competencia. Determinas como estrategias didáctica para implementarlas el Aprendizaje basado en problemas y los Proyectos de Aprendizaje en equipo PAE.

- La Corte Constitucional en Sentencia C-1163 de 2000, refrenda el propósito de la capacitación para “fortalecer las competencias de los colaboradores públicos para el desempeño exitoso y , por lo tanto, lograr niveles de excelencia en los servicios del estado.
- Guía para la formulación del plan institucional de capacitación –PIC- Actualización 2012, especifica fases para la formulación de Proyectos de Aprendizaje en equipo (PAE) y del Plan Institucional de Capacitación PIC
- **Ley 909 de 2005:** Artículo 36. Objetivos de la capacitación. “La capacitación y formación de los colaboradores públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los colaboradores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.”
- **Decreto 1227 de 2005:** capítulo V artículo 65 a 68. 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 colaboradores, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales, Artículo 66: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los colaboradores públicos en niveles de excelencia. Artículo 67.... Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los colaboradores en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.
- **Ley 1438 de 2011:** Por medio de la cual se modifica parcialmente ley 1122 de 2007 y se dan otras disposiciones del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-001

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 21/08/2015

MARCO CONCEPTUAL

POLÍTICA NACIONAL

Las orientaciones de la política de capacitación buscan dar respuesta a los propósitos de reforma de la Administración Pública establecidos en el Plan de Desarrollo de cada Gobierno Nacional. Con el fin de relacionar las orientaciones sobre la capacitación de los colaboradores públicos con las necesidades y condiciones de las entidades territoriales y nacionales, se adoptó una nueva manera de formular la política nacional basada en la consulta sobre las prioridades reales de dichos organismos, el reconocimiento de los particulares problemas de la gestión de la capacitación, la limitación de recursos por cuenta de la restricción del gasto público, la dificultad de acceso a la información, particularmente a nivel territorial y las debilidades en el seguimiento de la política, entre otros. El interés del nuevo proceso de formulación de la política de capacitación es disminuir la brecha entre las políticas y estrategias definidas y lo que realmente sucede en las entidades públicas y en el desempeño de los colaboradores.

A través de la política gubernamental, en construcción permanente, se busca orientar los procesos de formación y capacitación de los servidores públicos hacia el fortalecimiento y potenciación, tanto de sus habilidades y destrezas, como de sus valores y actitudes, con el propósito de hacerlos cada vez más competentes en el ejercicio de sus labores y comprometidos con su crecimiento y desarrollo personal, aspectos éstos que redundarán en el logro del Estado que queremos.

La nueva Política Nacional de Formación y Capacitación de los Colaboradores Públicos reconoce la necesidad de acatar los propósitos nacionales en procura de la modernización del Estado, así como los requerimientos específicos de los organismos territoriales atendiendo a interrogantes tales como:

¿Qué prioridades de formación y capacitación surgen de estos propósitos nacionales y requerimientos territoriales?

¿Cómo la formación y la capacitación pueden contribuir a que los funcionarios y las entidades resuelvan problemas en el desarrollo de sus objetivos?

¿Cómo desarrollar competencias que permitan evidenciar mejoras sustanciales en el desempeño de los colaboradores públicos?

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-001

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 21/08/2015

¿Qué estrategias permitirían desarrollar efectivamente los planes de formación y capacitación de los entes nacionales y territoriales?

RETOS DE LA POLITICA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN (Decreto 4665/07)

Los principales retos de la Política Nacional de Formación y Capacitación de colaboradores públicos son:

- a) Capacitación con enfoque en competencias. Busca Impulsar el tema de las competencias como eje de la propuesta pedagógica.
- b) Educación Informal para el trabajo y el desarrollo: Pretende vincular a todos los colaboradores públicos en procesos de aprendizaje.
- c) Prioridades Regionales y Nacionales: Es importante atender las necesidades concretas de capacitación de las entidades públicas de los órdenes nacional y territorial.
- d) Proyectos de Aprendizaje a partir de situaciones problemáticas: Busca orientar la gestión de la capacitación bajo el enfoque de Aprendizaje en Equipo.

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA

La política Nacional de Formación y Capacitación ha fijado los siguientes lineamientos de implementación en el marco de la calidad y las competencias laborales:

- ◆ Reconoce que el proceso de modernización y mejoramiento de la gestión pública tiene grados diversos de implementación a nivel territorial.
- ◆ Busca la profesionalización del empleo público articulando la gestión integral de los recursos humanos a la estrategia institucional.
- ◆ Establece que la capacitación debe desarrollar las competencias laborales para la implementación y mejoramiento del Sistema de Gestión de la Calidad.
- ◆ Adopta el enfoque de la formación basada en competencias laborales como un esquema de enseñanza y de aprendizaje en y para lograr resultados laborales.

Dentro de los lineamientos pedagógicos, la política contempla:

- ◆ La educación basada en problemas
- ◆ La programación de la capacitación en forma de proyectos de aprendizaje

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-001

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 21/08/2015

- ◆ El establecimiento de estrategias internas y externas para potenciar el aprendizaje de los equipos.
- ◆ Las evidencias de desarrollo individual para la evaluación de los aprendizajes.

¿QUÉ ES EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN –PIC–?

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

CAPACITACION: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos a la educación no formal, como a la informal, de acuerdo a 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 los servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo de la persona 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.

CAPACITACION GENERAL: Se refiere a aquellos programas de educación no formal o informal dirigidos en general a los colaboradores del Hospital, en la medida en que su finalidad es la desarrollar proyectos especiales que abarquen toda la organización y funcionamiento de la entidad, en pro de la misión y visión institucional.

CAPACITACION ESPECÍFICA: Se refiere a aquellos programas de educación no formal o informal dirigidos a un empleado, considerando su especialidad y perfil ocupacional, según el servicio específico de que se trate y conforme a los criterios de selección establecidos.

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-001

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 21/08/2015

DIMENSION HACER. Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee.

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

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

EDUCACIÓN FORMAL. Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.

EDUCACIÓN INFORMAL. Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados

EDUCACIÓN NO FORMAL. La educación no formal es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados.

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-001

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 21/08/2015

OBJETIVOS

GENERAL

Formular y desarrollar el Plan Institucional de Capacitación – PIC, con el fin de fortalecer las competencias laborales y comportamentales de los colaboradores del Hospital Especializado Granja Integral E.S.E. Lérída – Tolima.

ESPECIFICOS

- Formular el Plan Institucional de Capacitación –PIC, teniendo en cuenta las políticas de priorización de competencias laborales; desarrollo de acciones de formación y capacitación por competencias; y provisión de opciones para el cierre de brechas de competencias.
- Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación –PIC, mediante estrategias de aprendizaje basado en problemas y proyectos de aprendizaje en equipo.
- Establecer y desarrollar metodologías para brindar capacitación al personal vinculado al Hospital con el fin de garantizar actualización en los temas manejados dentro de su labor y contribuyan al logro de los objetivos.
- Capacitar a los colaboradores en contenidos específicos que les permita fortalecer sus conocimientos y mejorar su desempeño en el cargo.
- 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.
- Elevar los niveles de satisfacción personal y laboral de capacitación detectada en los colaboradores del Hospital.
- Promover la participación del talento humano a las actividades de formación y capacitación para mejorar su profesionalismo e idoneidad.
- Generar espacios de aprendizaje y formación de los colaboradores con el propósito de incrementar la participación en las acciones propias del SOGC y el mejoramiento continuo, teniendo en cuenta el proceso de acreditación que se está llevando a cabo en el Hospital.
- Determinar la efectividad del Plan Institucional de Capacitación –PIC.

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-001

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 21/08/2015

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION

El Hospital administrará la capacitación aplicando los siguientes principios:

- a. **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
- b. **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los colaboradores en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional
- c. **Objetividad:** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas
- d. **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 colaboradores
- e. **Prevalencia del Interés de la Organización:** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización
- f. **Integración a la Carrera Administrativa:** La capacitación recibida por los colaboradores debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- g. **Prelación de los Colaboradores de Carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busca adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los colaboradores de carrera. Los colaboradores vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.
- h. **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- i. **Énfasis en la Práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- j. **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.

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-001

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 21/08/2015

METODOLOGIA

APRENDIZAJE PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

El Hospital Especializado Granja Integral con el fin de brindar oportunidades de aprendizaje a sus colaboradores, formula el Plan Institucional de Capacitación – PIC con base en los lineamientos pedagógicos **de solución de problemas y proyectos de aprendizaje en equipos**, con principios constructivistas donde el colaborador tiene un papel activo en la construcción de conocimiento.

Figura 1. Fases para la formulación y desarrollo del Plan Institucional de Capacitación



Fuente: Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2012, DAFP
“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-001

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 21/08/2015

Por lo anterior, en cada vigencia se desarrollará la metodología de tal manera se cuente con un Plan Institucional de Capacitación – PIC a desarrollar durante el año, el cual será objeto de un seguimiento periódico y evaluación de su efectividad al finalizar la vigencia.

A continuación se detalla cada una de las fases de la metodología:

1. FORMULACION DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO

El Proyecto de Aprendizaje en Equipo es el conjunto de actividades de formación y capacitación programadas y desarrolladas para satisfacer necesidades de aprendizaje y de desarrollo de competencias que mejoren el servicio de la institución.

Los Proyectos de Aprendizaje en Equipo los formulan grupos de colaboradores públicos, con la asesoría de la Oficina de Talento Humano, para el cumplimiento de la misión, visión y objetivos. Los equipos pueden organizarse por procesos, áreas de trabajo, niveles jerárquicos.

FASE 1: Sensibilizar a los colaboradores sobre la capacitación para el desarrollo de competencias

Con el fin de motivar a los colaboradores para que participen en los proyectos de aprendizaje, se imparte la instrucción de diligenciar el instrumento FOR-TH-009 con el fin de conocer las oportunidades de capacitación de cada colaborador.

Posteriormente, se sensibiliza y se involucra a los líderes de las áreas para que participen activamente dando a conocer en reunión convocada por la Oficina de Talento Humano, las necesidades de capacitación reportada por los colaboradores de su área, así mismo, se involucra a la Comisión de Personal para que aporten necesidades de capacitación que desde su punto de vista se requieren para fortalecer los conocimientos y el desarrollo de las labores; en dicha reunión se analizan las necesidades presentadas, se priorizan a través del formato FOR-TH-010 y se conforman equipos para proyectos de aprendizaje. Se debe generar acta.

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-001

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 21/08/2015

En esta etapa de sensibilización se realizarán las siguientes actividades:

- a. Establecer un cronograma de trabajo para la sensibilización sobre la capacitación por competencias y los proyectos de aprendizaje en equipo en donde se manejarán los siguientes temas:
 - Fundamentos del Plan Institucional de Capacitación
 - Equipos de Aprendizaje y conformación de los mismos.
 - Situaciones problema
 - Proyectos de Aprendizaje en equipo
 - Proyecto de Aprendizaje Individual
 - Responsables y Responsabilidades de cada uno
- b. Sensibilizar a la gerencia del Hospital sobre la contribución de los proyectos de aprendizaje en equipo, al desarrollo de los procesos y el logro de resultados institucionales y adquirir compromisos con la implementación de estos.
- c. Diseñar estrategias de sensibilización coordinadas con la Comisión de Personal, en donde se permita reflexionar e informar. Estas se pueden realizar a través de la cartelera de Talento Humano, intranet como medios de información y por medio de actividades lúdicas y vivenciales en donde se motiven a los colaboradores a hacer parte de los proyectos.
- d. Identificar los facilitadores internos para los equipos de aprendizaje, teniendo en cuenta las fortalezas y habilidades para atender los temas y problemas seleccionados en la Institución.
- e. Brindar las herramientas necesarias para que los facilitadores cumplan con su labor dentro de los equipos de aprendizaje.

FASE 2: Consolidar necesidades de desarrollo de competencias

La Oficina de Talento Humano de la entidad, consolida los productos de la fase de sensibilización, es decir, las necesidades identificadas por los colaboradores, líderes de áreas y Comisión de Personal, se documentan en el formato FOR-TH-011 donde se identifican necesidades definitivas de aprendizaje para el desarrollo de las competencias asociadas a requerimientos de la entidad, a la implementación de acciones del Plan Nacional de Desarrollo y al cierre de brechas de competencias de los colaboradores públicos, además, se establecen los perfiles de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo.

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-001

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 21/08/2015

Dentro de estas actividades, la Gerencia y la comisión de personal deberán:

- Clasificar la información de los proyectos de aprendizaje de acuerdo a las categorías definidas, teniendo siempre presente la pertinencia e importancia para la priorización.
- Analizar la información registrada en la matriz
- Identificar si todos los niveles jerárquicos están incluidos en los proyectos de aprendizaje y si existen colaboradores que no estén incluidos en las actividades de capacitación.
- Identificar cuáles son los temas o preguntas problema que afectan varias áreas de trabajo y cuales resuelven necesidades que son prioritarias para el Hospital.
- Identificar cuales necesidades requieren financiación o apoyo interno o externo y cuáles son sus costos.
- Elaborar un informe en el que se emitan conclusiones de lo observado donde se realice una síntesis de lo observado realizando un diagnóstico de las problemáticas observadas, las causas y las necesidades de capacitación que se generaron en los proyectos.
- Informar a las áreas cuales fueron los proyectos de aprendizaje aprobados y no aprobados.
- Dar prelación a situaciones problema de los proyectos de aprendizaje que se relacionen directamente con los procesos y proyectos establecidos como necesidad institucional y a aquellos que tengan más cobertura por nivel jerárquico y número de personas.

FASE 3: Conformar equipos de Proyectos de Aprendizaje

Dentro del formato FOR-TH-011 la Comisión de Personal y la Oficina de Talento Humanos, definen la conformación de los equipos de colaboradores que desarrollaran Proyectos de Aprendizaje en Equipo, para ello se debe tener en cuenta lo siguiente:

Cada equipo elegirá un líder quien tiene como función:

- Monitorear (recoger la información) y retroalimentar el proceso (suministrar información sobre lo observado) orientando sobre la pertinencia del problema y las estrategias para potenciar el aprendizaje del equipo.

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-001

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 21/08/2015

- Será el responsable de la comunicación con la Oficina de Talento Humano con el equipo y deberá compartir la información y documentos que se generan entre el equipo.
- Recopilar y sistematizar la información frente a resultados y registros del proceso en los formatos establecidos.
- Se encargara de dar cumplimiento del cronograma establecido y registrar los ajustes que se hagan a los tiempos previstos.
- Suministrar las herramientas y materiales necesarias para el desarrollo de las actividades.
- Dinamizar los procesos, coordinar reuniones y realizar los registros y trámites necesarios.

Se tendrá también en cuenta que:

- La conformación del equipo depende del problema a resolver, por esta razón, los equipos no deben limitarse solo a los colaboradores de una sola área o proceso.
- Un colaborador podrá participar en uno o más equipos, es decir, podrá adelantar más de un proyecto de aprendizaje.
- Los equipos de aprendizaje podrán integrarse por colaboradores de un mismo nivel jerárquico que tiene funciones y responsabilidades similares o que deban fortalecer procesos organizacionales del sistema de gestión de calidad, así como la prestación de los servicios a cargo del hospital.

Dentro del equipo de aprendizaje, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

- Compromiso de los integrantes
- Entrega de productos
- Mecanismos de comunicación
- Mecanismos para la toma de decisiones
- Mecanismo para la resolución de conflictos

FASE 4: Definir el problema, los objetivos y las necesidades de aprendizaje

El equipo de cada proyecto de aprendizaje define el problema, los objetivos en cuanto a habilidades, conocimientos y actitudes para los cuales se establecerá una actividad de

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-001

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 21/08/2015

aprendizaje del PAE, reflejando las necesidades de aprendizaje. Lo anterior debe registrarse en el formato FOR-TH-011 “PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO (PAE)”. La Oficina de Talento Humano, es el encargado de consolidar.

FASE 5: Elaborar el Plan de Aprendizaje del Equipo

En el formato FOR-TH-011, el equipo de cada PAE con el acompañamiento de la Oficina de Talento Humano, deben registrar las actividades de aprendizaje y evaluación y los recursos necesarios para el desarrollo de cada PAE.

El Plan de aprendizaje de cada PAE, debe contener:

1. Temáticas de las actividades de aprendizaje para el logro de cada uno de los objetivos del PAE.
2. Estrategias o Métodos de Capacitación
3. No. de horas
4. Criterios de evaluación, qué Evaluar y con qué Instrumentos?
5. Facilitador interno o externo
6. Recursos necesarios para el desarrollo del PAE
7. Cronograma para desarrollo del PAE
8. Evidencias de aprendizaje

El proyecto de aprendizaje debe ser planeado por el grupo de colaboradores que conforman el equipo, desarrollando la fase 4 y 5, realizando los siguientes pasos:

- a. Establecer la situación problemática de interés. El equipo debe analizar la información existente en el Hospital relacionada con necesidades, dificultades, retos o problemas institucionales, para el desarrollo de proyectos o procesos estratégicos, que les exija mayor conocimiento para resolverlo, luego definen la pregunta problema que orientará su proyecto de aprendizaje.
- b. Definir fortalezas y saberes actuales para resolver el problema. El grupo de colaboradores del HEGI posee unos saberes (conocimientos, habilidades, actitudes), es decir las tres dimensiones de la competencia: Ser, Saber y Hacer, antes de planear los aprendizajes requeridos es necesario realizar un inventario de las fortalezas y capacidades que cada miembro del equipo tiene.

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-001

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 21/08/2015

- c. Analizar e identificar necesidades de capacitación. El grupo debe realizar su diagnóstico de necesidades de capacitación, para ello, debe elaborar una lista de preguntas sobre lo que necesita saber, ser y hacer para poder solucionar la pregunta problema; esta parte del proceso constituye en sí misma una oportunidad de aprendizaje.
- Las preguntas del grupo, corresponden a dudas e interrogantes sobre aquellos aspectos que los colaboradores deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo, para resolver la necesidad o reto institucional establecido, y que permitan el desarrollo de las competencias requeridas para su solución.
- d. Definir los objetivos de aprendizaje colectivos. El equipo debe formular un objetivo general de solución del problema en el que se definan los cambios que se presentarán en el área de trabajo y los aprendizajes necesarios para generarlos. Adicionalmente, se definen los objetivos específicos en función de saberes, habilidades o actitudes específicas que debe desarrollar el grupo para resolver el problema.
- e. Elaborar el Plan de Aprendizaje en Equipo. El Plan de aprendizaje es una guía que elaboran los miembros del equipo, en donde se programan todas las acciones necesarias para el logro de los objetivos que fueron definidos. En el momento de la planificación el equipo piensa qué contenidos y metodología se utilizará para lograr los objetivos que se propuso.
- f. Formular el Plan de Aprendizaje Individual. Cada uno de sus integrantes debe definir los objetivos individuales a partir del plan colectivo y la manera en que cada uno de ellos va a participar para el cumplimiento de los objetivos del proyecto, el registro del plan individual promueve que todos los integrantes del equipo tengan responsabilidades y aporten a la solución del problema desde su aprendizaje en forma activa, estableciendo: cuándo, cómo y qué es necesario hacer.
- Los colaboradores que pertenecen a más de un equipo y desarrollan más de un proyecto de aprendizaje, realizarán solo una ficha de aprendizaje individual pero organizarán adecuadamente las evidencias de los objetivos y procesos relacionados con cada uno de los proyectos.
- g. Participar en la evaluación del aprendizaje. La Oficina de Talento Humano evaluará el aprendizaje donde participaran; los equipos y el jefe de área.

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-001

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 21/08/2015

De acuerdo a todo lo anterior en el diligenciamiento del formato FOR-TH-011 participara la Comisión de Personal, Equipos PAE y la Oficina de Talento Humano, este último le corresponde la consolidación, se somete a revisión y validación de los participantes, a través de reunión de Comité de Personal y se presenta ante la Gerencia para su aprobación. El concepto debe registrarse en la respectiva acta.

FASE 6: Elaborar el Plan de Aprendizaje Individual

Cada uno de los integrantes del proyecto debe definir su plan individual de aprendizaje en el formato FOR-TH-012, para satisfacer sus necesidades sus necesidades de capacitación y contribuir al logro de los resultados del PAE. Este plan debe ser coherente con el plan de resultados de equipo.

El líder de equipo de cada Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE), es el responsable de verificar que cada integrante cuente con un plan individual y de evaluar la atención de los objetivos y necesidades individuales.

2. FORMULAR EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

De conformidad con lo establecido en el literal c) del artículo 3 del decreto 1567 de 1998, el Hospital Especializado Granja Integral E.S.E formula cada año su Plan Institucional de Capacitación, con base a los proyectos de aprendizaje, éste debe documentarse en el formato FOR-TH-013 “**Plan Institucional de Capacitación - PIC**”.

Para programar el PIC con base en los Proyectos de Aprendizaje, se establece:

- Objetivo general, que haga referencia a su propósito en relación con su nivel de incidencia en el logro de los objetivos institucionales.
- Objetivos específicos de acuerdo a los cambios que se esperan en las áreas de trabajo como resultado de los proyectos de aprendizaje en equipo
- Proyectos de Aprendizaje en Equipo de la entidad priorizados por el Gerente, líderes de áreas y gestión del talento humano y aprobados por la Comisión de Personal;

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-001

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 21/08/2015

- Actividades de capacitación, según estrategia, métodos y temáticas establecidas en el formato FOR-TH-011
- Población Participante, según conformación de equipos
- Facilitador, quien realizara la capacitación
- Recursos para su implantación
- Cronograma general de ejecución
- Estado y porcentaje de cumplimiento

El Plan Institucional de Capacitación – PIC de cada vigencia, lo aprueba la Gerencia mediante acta, previa validación del Comité de Personal a través de acta, una vez aprobado la Oficina de Talento Humano debe proceder a divulgarlo a todo el personal del Hospital, para que identifique su participación.

3. EJECUTAR EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN –PIC

Consiste en poner en marcha las distintas acciones programadas en el Plan Institucional de Capacitación. Para ello, es necesario que cada responsable (líder del equipo) documente el desarrollo dejando registros, los cuales deben ser allegados a la Oficina de Talento Humanos para su respectivo archivo. Así mismo, Presentar en reuniones con la Comisión del Personal, los informes sobre el avance del PIC, el logro de resultados e impactos.

En esta fase se inician las distintas acciones para garantizar la realización de las estrategias o métodos de aprendizaje previstos en los proyectos de aprendizaje; para ello es necesario:

- a. Elaborar términos de referencia o requisitos para contratar la capacitación externa para que ésta cumpla con el enfoque pedagógico de capacitación para el desarrollo de competencias laborales.
- b. Identificar los capacitadores internos, externos y los centros de enseñanza que cumplan con los criterios pedagógicos de capacitación por competencias.
- c. Reclutar a los capacitadores internos o externos
- d. Presupuestar, programar y ejecutar las acciones de capacitación externas.

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-001

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 21/08/2015

- e. Proporcionar o garantizar que los capacitadores tengan la formación y la cualificación técnica necesarias bajo el enfoque de competencias.
- f. Organizar y proporcionar los recursos materiales indispensables.
- g. Facilitar y garantizar el acceso de los colaboradores a las estrategias de aprendizaje previstas.
- h. Ordenar, coordinar y controlar la acción de aprendizaje y la evaluación prevista en los proyectos de aprendizaje.
- i. Coordinar los procesos de multiplicación o réplica de las capacitaciones externas recibidas por los colaboradores.
- j. Realizar la evaluación y el seguimiento del PIC aplicando y analizando los indicadores seleccionados.
- k. Realizar el seguimiento a la implementación de los proyectos de aprendizaje en equipo.
- l. Presentar informes sobre el avance del PIC y el logro de resultados e impactos.

4. EVALUAR EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN –PIC

Con el fin de identificar oportunidades de mejoramiento y nuevas oportunidades de aprendizaje institucional, se realiza evaluación del PIC, que cubra:

La **Gestión del PIC**: Cumplimiento de los objetivos propuestos y ejecución del plan en los plazos establecidos y con los recursos previstos. (Eficacia, Eficiencia)

El **Impacto del PIC**: Generación de solución al problema que dio origen al PIC; buenas prácticas que se evidenciaron y documentaron en el desarrollo del plan; nuevas oportunidades de aprendizaje identificadas y documentadas. (Efectividad)

El seguimiento al Plan Institucional de Capacitación – PIC se realizará de forma trimestral a través de una reunión con la Comisión de Personal donde se revisarán y analizarán los resultados de los indicadores y se definirá el estado y porcentaje de cumplimiento de cada actividad de capacitación; Sin embargo, la Oficina de Talento Humano efectuará seguimiento permanente a la implantación de los proyectos y sus respectivas estrategias, métodos y actividades.

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-001

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 21/08/2015

La evaluación de todo el Plan se efectuará al finalizar la vigencia, donde se verificará la efectividad de éste.

5. RESPONSABLES Y RESPONSABILIDADES EN LAS DIFERENTES FASES DE LA FORMULACIÓN DEL PIC

OFICINA DE TALENTO HUMANO

- ✓ Sensibilizar e instruir 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
- ✓ Acompañar a cada área en la definición de los proyectos de aprendizaje, ajustando las propuestas a la metodología prevista.
- ✓ Capacitar y asesorar a los equipos de aprendizaje que se conformen en el desarrollo de cada una de las etapas.
- ✓ Programar reuniones con la Comisión de Personal para definir los proyectos que se plasmarán en el PIC.
- ✓ Participar en la elaboración del cronograma para el desarrollo del PIC
- ✓ Administrar la oferta de capacitación externa teniendo en cuenta las exigencias de la capacitación por competencias.
- ✓ Hacer seguimiento y evaluación a los proyectos de aprendizaje y al PIC
- ✓ Identificar colaboradores que puedan actuar como facilitadores de los proyectos en las diferentes áreas.
- ✓ Seleccionar y capacitar a los facilitadores en su labor de apoyo a los equipos de aprendizaje. Estos facilitadores deberán recibir preparación en pedagogía.
- ✓ Capacitar a los jefes de área o líder de procesos sobre los proyectos de aprendizaje y su funcionamiento, teniendo en cuenta que éstos deben ser un apoyo para facilitar el desarrollo de los proyectos.
- ✓ Monitorea permanentemente el PIC

OFICINA DE CALIDAD

- ✓ Poner a disposición de las áreas el POA resaltando lo estratégico para la entidad
- ✓ Apoyar a la Comisión de Personal en el tema de indicadores para evaluar el PIC
- ✓ Apoyar la evaluación de impacto del PIC

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-001

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 21/08/2015

COORDINADORES Y JEFES DE AREA

- ✓ Promover en sus áreas de trabajo la formulación de proyectos de aprendizaje, una vez finalice la planeación institucional.
- ✓ Orientar la formulación de los proyectos de aprendizaje
- ✓ Priorizar problemas o retos institucionales del área
- ✓ Proporcionar información sobre los proyectos y objetivos estratégicos del área y la entidad
- ✓ Participar en la reflexiones de los equipos para establecer la situación problema
- ✓ Avalar los proyectos de aprendizaje formulados por los colaboradores de su área de trabajo
- ✓ Priorizar proyectos estratégicos de área
- ✓ Garantizar el cumplimiento del plan de aprendizaje de los colaboradores, así como los espacios para reuniones y horarios de aprendizaje.
- ✓ Evaluar la aplicación del aprendizaje en el puesto de trabajo.
- ✓ Realizar el seguimiento al desarrollo de proyectos de aprendizaje.

SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS

- ✓ Conformar equipos de aprendizaje
- ✓ Participar en la formulación e implementación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo.
- ✓ Asumir y desarrollar actividades para el aprendizaje en equipo.
- ✓ Documentar su portafolio de evidencias, en la ficha de desarrollo individual.
- ✓ Realizar seguimiento y evaluar el proceso de aprendizaje individual y de equipo.
- ✓ Aplicar los aprendizajes a la solución del problema identificado.

COMISION DE PERSONAL

- ✓ Participar en la formulación y seguimiento del PIC
- ✓ Apoyar la divulgación de la metodología de proyectos de aprendizaje en equipo.

OFICINA DE CONTROL INTERNO

- ✓ Suministrar la información sobre los resultados de las evaluaciones de las áreas, resaltando las acciones de mejoramiento detectadas.
- ✓ Apoyar la evaluación del impacto de la capacitación, registrando la situación antes y después de las problemáticas priorizadas en el PIC.

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA
INTEGRAL E.S.E. LÉRIDA – TOLIMA
Nit 800.116.719-8

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

SISTEMA GESTIÓN DE LA CALIDAD

Código: PLA-TH-001

Versión: 01

Fecha de Aprobación: 21/08/2015

LÍDERES DE EQUIPO

- ✓ Orientar el equipo de colaboradores en todas las fases del proyecto de aprendizaje.
- ✓ Apoyar, motivar y orientar permanentemente a los miembros del equipo.
- ✓ Desarrollar actividades para compartir, difundir e integrar conocimiento en las diferentes áreas de la entidad.
- ✓ Comunicar las dificultades que se presentan para que se puedan subsanar oportunamente.

| APROBACIÓN | NOMBRE | CARGO | FECHA |
|-----------------|-----------------------|---|------------|
| ELABORÓ | Jenny Carolina Pineda | Profesional de Apoyo Oficina Talento Humano | 21/08/2015 |
| REVISÓ Y VALIDÓ | Amira Esneda Lievano | Profesional Oficina Talento Humano | 21/08/2015 |
| APROBÓ | Mélida Rios Rios | Profesional Gestión de Calidad | 21/08/2015 |

| CONTROL DE CAMBIOS | | |
|--------------------|--|---------|
| FECHA | CAMBIO | VERSIÓN |
| 21/08/2015 | Se crea el documento y se incorpora las exigencias de los estándares de acreditación | 01 |
| | | |

“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”