

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 2
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 1 de 17

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION



Elaborado por: Profesional universitario Revisado por: Asesor de Planeación	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG Fecha de Aprobación: 28/01/2019
--	------------------	--

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 2
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 2 de 17

INTRODUCCION

Los constantes cambios en las entidades del estado, generan constantes retos los cuales se pueden superar con el desarrollo del talento humano y la estrategia principal es fortalecer este importante recurso a través de la capacitación permanente. Los programas de Capacitación institucional, deben entonces, buscar reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los funcionarios, contribuir para adquirir mayor competencia, eficacia, eficiencia en el desempeño de sus funciones, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional.

El Hospital San Juan Bautista en concordancia con esta estrategia, debe contar con un sistema que le permita planear, organizar, ejecutar y hacer seguimiento al proceso de capacitación, tomando como base la guía metodológica emitida por la Función Pública que al final, busca propiciar este espacio de interacción a través del desarrollo de un programa de capacitación que en su conjunto motive, sensibilice y forme a los funcionarios en procura de mejorar sus competencias laborales, productividad y competitividad de la entidad.

Este programa de capacitación reúne estrategias pedagógicas de formación continua, seminarios y talleres que se integran a los servicios.

1. MARCO NORMATIVO

- Decreto 1567 de Agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
- Artículo 4 - "Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa"
- Decreto No. 682 de Abril 16 /2001 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Ley 909 de Septiembre 23/ 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Artículo 15 - "Las Unidades de Personal de las entidades. ...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:...e) Diseñar y administrar los programas de formación y

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 2
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 3 de 17

capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”

- Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación. 1. La capacitación y formación de los empleados 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 empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”
- Decreto 1227 de Abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998. TITULO V SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS CAPITULO I Sistema nacional de capacitación
- Artículo 65:” Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.”
- Artículo 66:” Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.”...
- Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004...”
- Ley 1064 de Julio 26/2006 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-
- Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano Decreto 4665 de Noviembre 29/ 2007 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. Resolución 440 de Noviembre /2008 Por la cual se reglamenta el Plan Institucional de Capacitación y Formación de los empleados del Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. – Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019

 HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 2
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 4 de 17

2. POLITICA DE CAPACITACION:

Los programas de Formación y Capacitación del Hospital San Juan Bautista deben contribuir al mejoramiento institucional y el fortalecimiento de las competencias laborales, conocimientos y habilidades de los funcionarios, propendiendo por desarrollar proceso de formación y capacitación que consulten las necesidades reales de la entidad para el buen cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

2.1 OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA ESE

Desarrollar un programa de capacitación que en su conjunto motive, sensibilice y forme a los funcionarios en procura de mejorar sus competencias laborales, de productividad y competitividad de la entidad, en un marco de vocación al servicio público, trato humanizado y sin discriminación alguna.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- Contribuir a la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de Función Pública.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos, los procesos y procedimientos de la entidad.
- Iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de INDUCCIÓN INSTITUCIONAL.
- Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado y sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los servidores con respecto a la Función Pública por medio del programa de REINDUCCIÓN
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana y fortalecer la prestación de servicios de salud más humanizados.

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 2
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 5 de 17

3 DEFINICIONES

3.1 Aprendizaje:” es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera , la cual resulta de la practica o de alguna otra forma de experiencia (guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación).

3.2 Capacitación: según el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 “ se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

3.3 Competencia : “Es 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2016 – Dpto. Función Pública).

3.4 Competencias laborales: las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. (guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación)

3.5 Educación Formal: Es 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. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

3.6 Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Conocida también como Educación No formal, esta relacionada con la formación permanente, personal social y cultural que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 –Decreto 2888/2007).

3.7 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,

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 2
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 6 de 17

mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. (guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación)

3.8 Formación: en los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual. (guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación)

3.9 Modelo Integrado de Planeación y Gestión: es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).

4 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

De acuerdo a lo consagrado en el Decreto 1567 de 1998, La capacitación, en el Hospital San Juan Bautista ESE, deberá basarse en los siguientes principios:

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.

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.

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 2
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 7 de 17

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 SAN JUAN BAUTISTA ESE

5. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA ESE

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio de salud a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo. Cubre los siguientes subprogramas:

5.1 Inducción

El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al servidor en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia el HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA

Este programa se realiza cada vez que ingresa un servidor a la entidad, a través de una estrategia donde se integra a los servidores a la entidad y los temas a tratar son:

El Grupo de Gestión Humana dará a conocer la Estructura del Estado, Reseña Historica, Portafolio de servicios, Misión y Visión, Sector Administrativo, Código de Integridad, Estructura-Organigrama Objetivos Institucionales, Nómina, Evaluación del desempeño, estructura y número de servidores, los programas de Bienestar, Programa de Capacitación, régimen salarial y prestacional.

El Grupo de Calidad : Dará a conocer Derechos y Deberes, Autocontrol, Control Interno, Mapa de Procesos el Sistema de Gestión Integrado, donde se tocara temas como los procesos y procedimientos Manual de calidad - Política, Direccionamiento Estratégico, Reportes de Mejoramiento y Auditorias de Calidad las políticas de atención, productos y servicios.

El Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo : Dara a conocer sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Matriz de riesgos, EPP , divulgación de la Ley 1010 de 2009 Acoso Laboral.

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 2
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 8 de 17

El Grupo de Seguridad de Paciente: Dara a conocer lo relacionado con Seguridad del Paciente, Humanización servicios de salud, Política de seguridad del paciente etc.

El Grupo de Sistemas y Comunicaciones dará a conocer los temas del proceso y la página WEB , claves de software (cuando sea requerido)

Adicionalmente, el jefe del área donde el servidor desempeñará sus funciones, realizara acompañamiento por un periodo de seis (6) meses para empleados de carrera y un mes para supernumerarios , responsabilizándose por la inducción en el puesto de trabajo a través de las siguientes labores:

- Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar
- Orientar al servidor en temas afines con el Hospital
- Instruir sobre el Sistema de Gestión de Calidad,
- Dar a conocer la planeación de actividades anual del área
- Indicar el proceso al cual pertenece el área en el Sistema de Gestión de calidad, del Hospital San Juan Bautista (mapa de procesos, mapa de riesgos)
- Enseñar el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado, entre otras que le sean asignadas en el área

5.2 Re inducción

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al Hospital. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

5.3 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 empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública. Para su formulación se desarrolla las siguientes fases: Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta impartida en cada año en la entidad.

Revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional

Determinar las líneas programáticas para enmarcar los Proyectos de aprendizaje para la vigencia 2019.

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 2
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 9 de 17

Formulación y acompañamiento de los Proyectos de Aprendizaje por equipos (PAE) 2019 por medio de las acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados con diferentes experiencias que trabajan juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos para resolver necesidades de aprendizaje y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

Capacitación a los servidores enlace asignados por las distintas dependencias para la formulación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PAE 2018 Consolidación de la información de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo formulados, para estructurar el Plan Institucional de Capacitación 2019.

5.4 Red Institucional de Capacitación

La Red Institucional de Capacitación es la ofrecida por otras instituciones públicas, en el marco de sus programas como: Escuela Superior de Administración Pública.-ESAP- Escuela de Alto Gobierno- Contaduría General de la Nación, Gobierno en Línea, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA – Función Pública- Comisión Nacional del servicio Civil- Caja de Compensación familiar Comfatolima, Departamento Nacional de Planeación - DNP - Secretaria de Salud del Tolima, Archivo General de la Nación - AGN -Personal experto perteneciente a los proveedores de bienes y servicios entre otros.

6. ESTRATEGIAS

- Actualizar el PIC con base en las necesidades reales de la institución.
- Elaborar un diagnóstico de necesidades de Capacitación con participación de todas las áreas de la institución.
- Ejecutar el Programa de capacitación de acuerdo a las prioridades detectadas y la disponibilidad de recursos de la entidad.
- Mantener permanente comunicación con instituciones públicas y privadas, facilitadores internos para maximizar los costos.
- Promover la formación de líderes en capacitación con el fin de generar un efecto multiplicador del aprendizaje y minimizar costos.

7. CONSOLIDADO DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL

En esta etapa se consolidará la información detectada en el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional – formulados en la Entidad por cada dependencia siguiendo las pautas y parámetros establecidos por la Guía para la Formulación del PIC por medio de una matriz que contemplará los siguientes aspectos:

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 2
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 10 de 17

Dependencia que lo formula , Necesidad Institucional de capacitación , competencia asociada y eje temático..

Posteriormente se clasifican los proyectos que se trabajaran con facilitadores externos. Luego se presentará el consolidado de información al Comité de Capacitación Estímulos y la Comisión de Personal con el fin de aprobar los proyectos en el Plan Institucional de Capacitación (PIC); sin olvidar que hay que dar prelación a las necesidades de capacitación más sentidas y que tengan mayor cobertura, es decir preferiblemente las transversales.

8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El Diagnóstico de necesidades de Capacitación es la etapa inicial del proceso de capacitación, se realizó con la reunión de líderes o facilitadores asignados en los diferentes procesos, quienes identificaron temas relacionados con el Saber, Hacer y Ser en los funcionarios y solicitudes de capacitación individual , el análisis de las necesidades detectadas en la evaluación de desempeño por medio de los planes de mejoramiento individual que contribuya en el mejoramiento en el puesto de trabajo, necesidades identificadas por el área de control Interno y Planeacion.

Analizada la información se puede determinar si existen temas transversales a la Entidad como también detectar la cobertura que pueda presentar en los diferentes niveles jerárquicos. Una vez verificada la información las capacitaciones que requieren financiación o apoyo tanto interno como externo.

Además de los temas detectados en el diagnostico de necesidades se tendrá en cuenta para el PIC 2019 los temas relacionados con:

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	
ESTRATEGICOS	Procesos y procedimientos
	Gestión Direccionamiento Estratégico
	Riesgos: Operativos, Financieros y de Corrupción
MISIONALES	Gestión Asistencial
	Sistema de Gestión y Garantía de la calidad
APOYO	Gestión Documental
SEGUIMIENTO Y CONTROL Y EVALUACION	Administración del Riesgo

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 2
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 11 de 17

	Auditoría de calidad
	Evaluación del Desempeño
TEMAS TRANSVERSALES	Atención al Usuario
	Trabajo en Equipo Comunicación Asertiva – Buen trato
	Liderazgo

De acuerdo a las directrices del DAFP FURAG y Plan Anticorrupción se plantean las siguientes líneas programáticas :

LINEAMIENTOS FURAG- PLAN ANTICORRUPCION - DAFP
Política y del sistema de administración del riesgo de corrupción
Rendición de Cuentas Participación Ciudadana y control social
Servicio al ciudadano
Secop II
Conservación Documental (Soportes Físicos)
Convivencia y Reconocimiento de la diversidad
Evaluación de Desempeño
Prevención de Acoso Sexual, maltrato y otras formas de violencia contra la mujer

9. EJECUCIÓN

El grupo de Talento Humano trabajara directamente con los lideres de proceso en la construcción del cronograma y temas a desarrollar , además, realizará seguimiento al cumplimiento de lo planeado.

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 2
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 12 de 17

Las temáticas de capacitación se podrán desarrollar de la siguiente manera:

- Capacitación Interna
- Capacitación Externa, la cual se planea de acuerdo a las necesidades de la entidad y se ejecutara de acuerdo a los lineamientos del manual de contratación .
- Inscripción a oferta pública de capacitación asistiendo a las diferentes entidades publicas, privadas o educativas que realicen la actividad de capacitación

10. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Los indicadores que se trabajaran son:

$$\text{Cumplimiento} = \frac{\text{Capacitaciones ejecutadas} * 100}{\text{Capacitaciones programadas}}$$

11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO Esta fase permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores; en segundo lugar posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios. La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC.

BITÁCORA DE ACTUALIZACIÓN

Número	Fecha Aprobación	Ítem Alterado	Motivo	Realizado por
01	27/11/2018	Todas	Aprobación inicial	Líder Proceso Gestión Talento Humano
02	28/01/2018	Todas	Actualización vigencia 2019	Líder Proceso Gestión Talento Humano

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019

ANEXO N° 1: CONSOLIDADO DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL CAPACITACIONES 2019

N°	DEPENDENCIA	NECESIDADES DE CAPACITACION	COMPETENCIA ASOCIADA	EJE TEMATICO
1	Archivo	GESTION DOCUMENTA-TABLAS DE RETENCIÓN DOCUMENTAL	Saber	Gestión del Conocimiento
2	Archivo	PROCEDIMIENTO DE TRANSFERENCIAS PRIMARIAS	Hacer	Creación de Valor publico
3	Archivo	MANEJO DE ARCHIVO DE GESTIÓN	Hacer	Creación de Valor publico
4	Archivo	INVENTARIO DOCUMENTAL, ORGANIZACIÓN Y SEÑALIZACIÓN DEL ARCHIVO CENTRAL	Hacer	Gestión del conocimiento
5	Archivo	ORGANIZACIÓN DE FONDO ACUMULADO Y TABLAS DE VALORACIÓN DOCUMENTAL	Hacer	Gestión del conocimiento
6	Archivo	CONSERVACIÓN DOCUMENTAL	Hacer	Creación de valor publico
7	Contabilidad	RÉGIMEN TRIBUTARIO	Saber	Gestión del conocimiento
8	Financiera	SARLATF	Saber	Gestión del conocimiento
9	Contratación	CONTRATACION ESTATAL	Saber	Gestión del conocimiento
10	Financiera-Contratacion	SECOP II	Hacer	Gestión del conocimiento
11	Cartera	EXCEL AVANZADO	Hacer	Gestión del conocimiento
12	Cartera	GESTIÓN DE COBRO	Hacer	Gestión del conocimiento
13	Control Interno	CURSO VIRTUAL MIPG	Hacer	Gestión del conocimiento
14	Control Interno	ATENCIÓN AL USUARIO CALIDAD DEL SERVICIO -SERVICIO AL CIUDADANO	Ser	Creación del Valor público
15	Control Interno	TOMA DE CITOLOGÍAS	Saber	Gestión del conocimiento
16	Control Interno	OBLIGACIONES Y FORMATOS UTILIZADOS EN CONTRATACIÓN A LOS SUPERVISORES DE CONTRATOS	Hacer	Gestión del conocimiento
17	Control Interno	AUTOCONTROL	Hacer	Gestión del conocimiento

18	Control Interno	RUTAS MIAS Y RIAS	Saber	Gestión del conocimiento
19	Planeación	GESTIÓN Y PRODUCCIÓN DE INFORMACIÓN	Saber	Gestión del conocimiento
20	Planeación	PARTICIPACIÓN CIUDADANA RENDICIÓN DE CUENTAS Y CONTROL SOCIAL	Saber-Ser	Creación del Valor público
21	Medicina general y especializada	ENFERMEDADES HUERFANAS	Saber	Gestión del conocimiento
22	Medicina general y especializada	DENGUE	Saber	Gestión del conocimiento
23	Medicina general y especializada	RESOLUCION 3280	Saber	Gestión del conocimiento
24	Medicina general y especializada	HEMORROIDES	Saber	Gestión del conocimiento
25	Medicina general y especializada	CAMBIOS FISIOLÓGICOS DEL EMBARAZO	Saber	Gestión del conocimiento
26	Medicina general y especializada	ESTATUS CONVULSIVO	Saber	Gestión del conocimiento
27	Medicina general y especializada	FALLA CARDIACA AGUDA	Saber	Gestión del conocimiento
28	Medicina general y especializada	GENERALIDADES DE INMOVILIZACION	Saber-Hacer	Gestión del conocimiento
29	Medicina general y especializada	TRAUMA ABDOMINAL	Saber-Hacer	Gestión del conocimiento
30	Medicina general y especializada	TOXOPLASMOSIS GESTACIONAL	Saber	Gestión del conocimiento
31	Medicina general y especializada	CONVULSION FEBRIL	Saber-Hacer	Gestión del conocimiento
32	Medicina general y especializada	EPOC Y ESPIROMETRIA	Saber	Gestión del conocimiento
33	Medicina general y especializada	FRACTURAS ABIERTAS	Saber-Hacer	Gestión del conocimiento

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

34	Medicina general y especializada	TRAUMA DE TORAX	Saber-Hacer	Gestión del conocimiento
35	Medicina general y especializada	ISOINMUNIZACION	Saber	Gestión del conocimiento
36	Medicina general y especializada	ACCIDENTE OFIDICO	Saber -Hacer	Gestión del conocimiento
37	Medicina general y especializada	SEPSIS DIAGNOSTICO Y TRATAMIENTO	Saber -Hacer	Gestión del conocimiento
38	Medicina general y especializada	PANCRATITIS	Saber -Hacer	Gestión del conocimiento
39	Medicina general y especializada	SIFILIS GESTACIONAL	Saber -Hacer	Gestión del conocimiento
40	Medicina general y especializada	SINDROME COMPARTIMENTAL	Saber -Hacer	Gestión del conocimiento
41	Medicina general y especializada	EDA	Saber -Hacer	Gestión del conocimiento
42	Medicina general y especializada	NUEVAS TERAPIAS EN DIABETES	Saber -Hacer	Gestión del conocimiento
43	Enfermería	MANUAL DE LIMPIEZA Y DESINFECCION	Saber -Hacer	Gestión del conocimiento
44	Enfermería	RECIBO Y ENTREGA DE TURNO,	Saber -Hacer- Ser	Gestión del conocimiento
45	Enfermería	VENOPUNCION Y VIAS DE ADMINISTRACION	Saber -Hacer	Gestión del conocimiento
46	Enfermería	LAVADO DE MANOS	Hacer	Gestión del conocimiento
47	Enfermería	ADMINTRACION DE MEDICAMENTOS	Saber -Hacer	Gestión del conocimiento
48	Enfermería	NOTAS DE ENFERMERIA	Saber -Hacer	Gestión del conocimiento
49	Enfermería	CURACION DE HERIDAS	Saber -Hacer	Gestión del conocimiento
50	Enfermería	PASO DE SONDA VESICAL Y NASOGASTRICA	Saber -Hacer	Gestión del conocimiento
51	Enfermería	TOMA DE LABOTATORIOS	Saber -Hacer	Gestión del conocimiento
52	Enfermería	BALANCE DE LIQUIDOS	Saber -Hacer	Gestión del conocimiento

53	Enfermería	OXIGENOTERAPIA	Saber -Hacer	Gestión del conocimiento
54	Enfermería	PREVENCION DE ULCERAS POR PRESION	Saber -Hacer	Gestión del conocimiento
55	Enfermería	SEGURIDAD DEL PACIENTE	Ser-Hacer-Saber	Creación del Valor público
56	Transversales	CONVIVENCIA LABORAL-LEY 1010 RESOLUCION DE CONFLICTOS- CONVIVENCIA Y RECONOCIMIENTO DE LA DIVERSIDAD	Ser	Creación del Valor público- Gobernanza para la Paz
57	Transversales	COMUNICACIÓN ASERTIVA-BUEN TRATO	Ser	Creación del Valor público- Gobernanza para la Paz
58	Comités usuarios	DERECHOS Y DEBERES CLIENTE INTERNO Y EXTERNO-	Ser	Creación del Valor público- Gobernanza para la Paz
59	imágenes diagnosticas	PROTECCION Y SEGURIDAD RADIOLOGICA	Saber	Gestión del conocimiento
60	Enfermería	IAMI	Ser	Creación del Valor público-
61	Transversales	SISTEMA DE GESTIÓN Y GARANTÍA DE LA CALIDAD- AUDITORIAS INTERNAS	Hacer	Gestión del conocimiento -Creación del Valor público
62	Transversales	POLÍTICA Y DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO DE CORRUPCIÓN	Ser	Creación del Valor público
63	Transversales	EVALUACION DE DESEMPEÑO	Hacer-Ser	Gestión del conocimiento -Creación del Valor público
64	Transversales	CODIGO DE INTEGRIDAD-VALORES INSTITUCIONALES	ser	Creación del Valor público-Gobernanza para la Paz
65	Facturación	FACTURACION-SOAT NORMATIVIDAD	Saber-hacer	Gestión del conocimiento
66	Transversales	TRABAJO EN EQUIPO- LIDERAZGO	Ser	Creación del Valor público
67	Prepensionados	RETIRO ASISTIDO- EMPRENDIMIENTO	Ser	Creación del Valor público

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 2
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 17 de 17

En el cuadro anterior se establecieron actividades de capacitación para el primer semestre de 2019 Para el área asistencial Medicina General y especializada, , y en los meses de mayo y junio, se programaran actividades para el segundo semestre del año

Hará parte integral de este Plan de Capacitación las actividades programadas de capacitación por el Sistema Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo las cuales quedan registradas en su propio Plan. Así mismo se podrán ampliar las actividades de capacitación de acuerdo a las oportunidades de servicio que se presente por invitación de las entidades públicas y privadas que a la fecha de elaboración de este plan no han sacado su oferta de capacitación, y la disponibilidad presupuestal.

1. BITÁCORA DE ACTUALIZACIÓN

Número	Fecha Aprobación	Ítem Alterado	Motivo	Realizado por
01	27/07/2018	Todas	Aprobación inicial	Líder GETH
02	28-01-2019	Todas	Modificación	Líder GETH



Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019