



E.S.E. NIVEL II
NIT 890.701.459-4

PE-PE-MIPG-PL15

Versión: 3

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Página 1 de 17

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION



HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA ESE



Elaborado por: Profesional universitario
Revisado por: Comité de Calidad

Copia controlada

Aprobado por Gerente
Fecha de Aprobación: 23/01/2020

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 3
	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 programa 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 Publica 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 capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación..."

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Gerente
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación: 23/01/2020

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL</p> <p>E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 3
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 3 de 17

- 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

2. POLITICA DE CAPACITACION:

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Gerente
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación: 23/01/2020

 HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 3
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 4 de 17

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.

3 DEFINICIONES

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Gerente
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación: 23/01/2020

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 3
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 5 de 17

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

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Gerente
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación: 23/01/2020

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 3
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 6 de 17

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 Gerente
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación: 23/01/2020

 HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 3
	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 Auditorías 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 Gerente
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación: 23/01/2020

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 3
	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 2020.

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Gerente
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación: 23/01/2020

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15	Versión: 3
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Página 9 de 17

Formulación y acompañamiento de los Proyectos de Aprendizaje por equipos (PAE) 2020 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.

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:

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 MIPG Personal con el fin de aprobar los

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Gerente
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación: 23/01/2020

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

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.

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 2020 los temas relacionados con:

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	
ESTRATEGICOS	Procesos y procedimientos
	Gestión Direcciónamiento 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
	Auditoria de calidad
	Evaluación del Desempeño
TEMAS TRANSVERSALES	Atención al Usuario

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Gerente
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación: 23/01/2020

	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
Administración del riesgo de corrupción
Rendición de Cuentas Participación Ciudadana y control social
Servicio al ciudadano
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.

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

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

RECURSOS DESTINADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Gerente
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación: 23/01/2020

- Para la vigencia 2.020 el Plan Institucional de capacitación cuenta con la siguiente asignación presupuestal:
-

CONCEPTO	ASIGNACION
Bienestar Social y estímulos	\$ 100.000.000

- Fuente Presupuesto de la entidad
Se ejecutara este plan con facilitadores internos y externos, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la Entidad

10. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Los indicadores que se trabajaran son:

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

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
Elaborado por: Profesional universitario			Copia controlada	Aprobado por Gerente
Revisado por: Comité de Calidad				Fecha de Aprobación: 23/01/2020

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL15		Versión: 3
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		Página 13 de 17

01	27/07/2018	Todas	Aprobación inicial	Líder Gestión Humano	Proceso Talento
02	28/01/2019	Todas	Actualización vigencia 2019	Líder Gestión Humano	Proceso Talento
03	23/01/2020	5.3 , 7, 8, 9 anexo 1	Actualización vigencia 2020	Líder Gestión Humano	Proceso Talento



ANEXO N° 1: CONSOLIDADO DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL CAPACITACIONES 2020

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Gerente
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación: 23/01/2020



E.S.E. NIVEL II
NIT 890.701.459-4

PE-PE-MIPG-PL15

Versión: 3

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Página 14 de 17

N°	DEPENDENCIA	NECESIDADES DE CAPACITACION	COMPETENCIA ASOCIADA	EJE TEMATICO
1	MEDICINA GENERAL Y ESPECIALIZADA	GUIA DE ATENCION DENGUE	Saber/Hacer	Gestión del Conocimiento
		GUIA ATENCION COLELITIASIS-COLESISTITIS		
		GUIA ATENCION DE PARTO		
		gpc crecimiento y desarrollo		
		RIPS Y CIE 10		
		guía de sedación		
		INFECCION VIAS URINARIAS		
		APENDICITIS		
		hipertensión gestacional, preeclampsia y eclampsia		
		Parasitosis intestinal, sin otra especificación		
		síndrome del manguito rotador		
		Hipertensión esencial (primaria)		
		hernias		
		sífilis gestacional		
		asma		
		gonartrosis		
		infarto agudo del miocardio		
		insuficiencia venosa		
abortos				
gpc manejo reanimación rn				
fractura de radio				
2	MEDICINA GENERAL Y ESPECIALIZADA	DIABETES MELLITUS	Saber /Hacer	Gestión del Conocimiento
		hemorroides		
		GPC para el abordaje sindrómico del diagnóstico y tratamiento de infecciones del tracto genital		
		gpc infección de vías urinarias de menor de 18 años		
		RADICULOPATIAS		
		COMPLICACIONES ANESTESICAS		
		epoc		
		COLITIS Y GASTROENTERITIS		
		HEMORRAGIAS UTERINAS ANORMALES		
		dengue (pediatría)		
		SIVIGILA		
		ICC		
		FIBRIOADENOSIS DE MAMA		
CANCER DE CUELLO UTERINO				

Elaborado por: Profesional universitario	Copia controlada	Aprobado por Gerente
Revisado por: Comité de Calidad		Fecha de Aprobación: 23/01/2020



E.S.E. NIVEL II
NIT 890.701.459-4

PE-PE-MIPG-PL15

Versión: 3

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Página 15 de 17

		gpr manejo recién nacido pretérmino		
		GPC EL MANEJO DE LA TRACCION CUTEANEA EN URGENCIAS		
		Fibrilación y aleteo auricular		
		TRAUMA DE TORAX		
		ANTICONSECCION		
		DIARREA Y GASTROENTERITIS		
		FRACTURA TIBIA		
		artritis reumatoidea		
		TRAUMA ABDOMINAL		
		OVARIO POLIQUISTICO		
3	Enfermería	LAVADO DE MANOS	Saber/Hacer	Gestión del conocimiento
		VENOPUNCION Y FLEBITIS		
		ADMINTRACION DE MEDICAMENTOS Y LAS RAM		
		TOMA DE LABOTATORIOS		
		PREVENCION DE ULCERAS POR PRESION		
		PASO DE SONDA VESICAL Y NASOGASTRICA		
		NOTAS DE ENFERMERIA		
		PREVENCION DE CAIDAD		
		IAAS - ISO		
		CODIGO AZUL		
		DESINFECCON DE UNIDAD		
		SEGURIDAD DEL PACIENTE		
4	Consulta externa	socialización de los proceso de consulta externa	Saber/Hacer	Gestión del conocimiento
		LAVADO DE MANOS		
		toma de citologías		
		ADMINTRACION DE MEDICAMENTOS Y LAS RAM		
		TOMA DE LABOTATORIOS		
		manual de limpieza y desinfección de área		
		PASO DE SONDA VESICAL Y NASOGASTRICA		
		NOTAS DE ENFERMERIA		
		IAAS - ISO		
		PROTOCOLO DE ENFERMERÍA TOMA ELECTROCARDIOGRAMA		
		PROTOCOLO DE ENFERMERÍA CÓDIGO AZUL		
5	Gestión documental	Manejo de tablas de retención documental	Saber /Hacer	Gestión del conocimiento
		Procedimiento de transferencias primarias		Creación de valor

Elaborado por: Profesional universitario
Revisado por: Comité de Calidad

Copia controlada

Aprobado por Gerente
Fecha de Aprobación: 23/01/2020

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

		Manejo de archivo de Gestión		publico
		Organización de fondo acumulado y elaboración de tablas de valoración documental		
6	Facturación	Resolución 3047 de 2008 definir los formatos, mecanismos de envío, procedimientos y términos que deberán ser adoptados por los prestadores de servicios de salud y las entidades responsables del pago de tales servicios	Hacer/Saber	Gestión del conocimiento
		Decreto 056 de 2015 - ECAT		
		Decreto 2423 de 1996 - Manual Tarifario - SOAT		
7	Sistemas	ISO 270001 sistema de gestión de seguridad de la información	Saber/Hacer	Gestión del conocimiento
		Gestión Documental Electrónica de Archivo		
8	Financiera	Tributaria	Saber	Gestión del conocimiento
9	Transversales	CONVIVENCIA LABORAL-LEY 1010 RESOLUCION DE CONFLICTOS- CONVIVENCIA Y RECONOCIMIENTO DE LA DIVERSIDAD	Ser	Creación del Valor público- Gobernanza para la Paz
10	Transversales	COMUNICACIÓN ASERTIVA-BUEN TRATO	Ser	Creación del Valor público- Gobernanza para la Paz
11	Transversales	SISTEMA DE GESTIÓN Y GARANTÍA DE LA CALIDAD-AUDITORIAS INTERNAS	Hacer	Gestión del conocimiento -Creación del Valor público

12	Transversales	POLÍTICA Y DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO DE CORRUPCIÓN	Ser	Creación del Valor público
13	Transversales	EVALUACION DE DESEMPEÑO	Hacer-Ser	Gestión del conocimiento - Creación del Valor público
14	Transversales	CODIGO DE INTEGRIDAD-VALORES INSTITUCIONALES	ser	Creación del Valor público- Gobernanza para la Paz
15	Transversales	TRABAJO EN EQUIPO- LIDERAZGO	Ser	Creación del Valor público
16	Pre pensionados	RETIRO ASISTIDO- -	Ser	Creación del Valor público

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 así mismo se ejecutara este plan de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la Entidad