

Sistema Integrado de Gestión

Plan

PLAN INSITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021

Subgerencia Talento Humano

TRD. 321.20

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
1. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.....	5
1.1 PLATAFORMA ESTRATEGICA HOSPITAL DEL SARARE E.S.E	5
1.1.1 MISIÓN	5
1.1.2 VISIÓN.....	5
1.1.3 OBJETIVOS INSTITUCIONALES	5
1.1.4. PRINCIPIOS ETICOS DE LA INSTITUCIÓN.....	6
1.1.5. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES.....	6
1.1.6. VALORES ETICOS	6
ALCANCE	7
2. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN	7
2.1 General	7
2.1 Específicos.....	7
3. MARCO NORMATIVO	8
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS	9
4.1 Lineamientos Conceptuales	9
4.2 Principios Rectores de la Capacitación: Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios.....	11
4.3 Líneas de Acción para Enmarcar el Plan de Capacitación a MIPG	12
5. METODOLOGIA PARA LA FORMULACION DEL PIC 2021	13
5.1 Herramientas de Recolección de Información.....	13
5.2 Consulta General	13
5.3 Principios Rectores de la Capacitación	14
5.4 Consolidación PIC 2021 por Dependencias	14
5.5 Presentación del Plan Institucional de Capacitación	14
5.6 Divulgación y sensibilización	14
6. ESTRATEGIA DEL COMPONENTE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	14
7. INDUCCION VIRTUAL.....	15
7.1 Reinducción	16
7.2 Entrenamiento en el Puesto de Trabajo	16
8. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	16
9. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	17
9.1 BENEFICIARIOS	17

TRD. 321.20

9.2 FACILITADORES.....	17
9.3 CONSOLIDACIÓN DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	18
9.4 CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN 2021	18
9.5 DOCUMENTOS QUE SOPORTAN LAS CAPACITACIONES.....	20
9.6 ESTRATEGIA O METODO DE CAPACITACION.....	20
10. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN- PIC...	21
10.1 EVALUACION DE IMPACTO (Efectividad)	21
10.2 METAS.....	22
PRESUPUESTO	22
APROBACION DEL PLAN	23

TRD. 321.20

INTRODUCCIÓN

Las capacitaciones buscan fortalecer los conocimientos y competencias de los trabajadores ya que contribuye al desarrollo profesional y personal del individuo, pues es una respuesta a la necesidad de contar con un personal de calidad y productivo que estén alineados con los objetivos planteados en la organización y de manera positiva impacten en los resultados de su desempeño laboral de manera responsable y eficaz para contar con unas prácticas de trabajo seguro.

Por una parte, es significativo que el individuo desarrolle compromiso por la organización y es para esto indispensable implementar el instrumento de diagnóstico de necesidades institucionales de capacitaciones, que pueda dar respuesta y solventar las necesidades de formación institucional y así poder mostrar una productiva activa que los encamine al desarrollo total efectivo, eficaz y exitoso de sus funciones.

Por medio de la capacitación se podrán hacer frente a futuros inconvenientes y cambios que se viene presentando a nivel institucional como el nuevo MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) para que los funcionarios utilicen sus habilidades, conocimiento, competencias y actitudes de manera estratégica y logren así resolver la dificultad que resulte en el desempeño de su cargo.

En este orden de ideas, el HOSPITAL DEL SARARE E.S.E, acogiéndose al mandamiento normativo de desarrollar anualmente el Plan de Capacitación con observancia de las competencias del personal a su cargo, ha dispuesto la recopilación de las necesidades de capacitación a través de la información suministrada por cada uno de los coordinadores de los servicios y los evaluadores de desempeño de los funcionarios de Carrera Administrativa y las recomendaciones de la oficina de Calidad, Control Interno, Salud Ocupacional, comité de Bienestar Social y Comisión de Personal. Se ha elaborado el presente documento que permita delinear su desarrollo a nivel institucional.

TRD. 321.20

1. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

1.1 PLATAFORMA ESTRATEGICA HOSPITAL DEL SARARE E.S.E

1.1.1 MISIÓN

El Hospital del Sarare es una Empresa Social del Estado de referencia para el Departamento, que brinda servicios de salud de baja y mediana complejidad regido por los estándares de Calidad enfocados hacia la Acreditación, que garantizan la disminución del riesgo en la prestación del servicio, la seguridad del paciente, la satisfacción del usuario y el bienestar integral de sus colaboradores. Está dotada con moderna tecnología en equipos biomédicos y alto desarrollo técnico-científico al servicio de un talento humano idóneo y comprometido con la institución.

1.1.2 VISIÓN

El Hospital del Sarare ESE, será para el año 2022 reconocido como una de las mejores Instituciones de Salud de la Orinoquia, líder en la prestación de servicios de salud de Mediana y Alta complejidad, promoviendo las políticas de atención medica humanizada, integral y segura a toda la población del Piedemonte Araucano.

1.1.3 OBJETIVOS INSTITUCIONALES

- Garantizar la sostenibilidad financiera de la institución.
- Aumentar la satisfacción del usuario y mejorar su calidad de vida.
- Generar una cultura humanizada en la prestación de Servicios de Salud, soportada en la ética y compromiso del talento humano
- Incentivar, promover, gestionar e implementar prácticas seguras de la atención en salud que mejoren la calidad del servicio en el hospital del Sarare
- Mejorar la oportunidad, accesibilidad, pertinencia, continuidad y seguridad en la prestación de los servicios.
- Optimizar la gestión de los procesos del SGI.
- Mantener actualizados los sistemas de información.
- Mejorar la competencia y compromiso del talento humano de la ESE

TRD. 321.20**1.1.4. PRINCIPIOS ETICOS DE LA INSTITUCIÓN**

Los principios éticos del servidor público del HOSPITAL DEL SARARE ESE, son los establecidos en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia: buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.

Los siguientes son los principios que rigen el actuar de los servidores públicos:

PROFESIONALISMO, HUMANISMO, EFECTIVIDAD Y SENTIDO DE PERTENENCIA

1.1.5. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

- Optimización del tiempo y recursos
- Atención humanizada al usuario
- Brindar servicios con calidad y calidez
- Compromiso social
- Conservación del medio ambiente
- Talento humano con actitud de servicio y Sentido de pertenencia.
- Mejoramiento continuo

1.1.6. VALORES ETICOS

- Respeto
- Honestidad
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia

TRD. 321.20**ALCANCE**

Inicia con el diagnóstico de necesidad de capacitación 2019 de cada área del HOSPITAL DEL SARARE E.S.E. continuando con la consolidación y selección previa de los temas a ejecutar, siguiendo con el diseño del plan institucional de capacitaciones, ejecución y termina con la evaluación del PIC. Buscando fortalecer los conocimientos, competencias, saberes y habilidades de los trabajadores contribuyendo así al desarrollo profesional e individual de cada funcionario bajo el nuevo modelo integrado de planeación y gestión.

2. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN**2.1 General**

- Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la entidad, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida y el sentido de pertenencia institucional, así como al cumplimiento de la misión y visión del HOSPITAL DEL SARARE E.S.E.

2.1 Específicos

- Atender las necesidades de capacitación institucionales.
- Identificar y aplicar las diversas modalidades y recursos de capacitación que puedan apropiarse para la divulgación del conocimiento.
- Incentivar el uso de medios alternativos de capacitación.
- Promover la capacitación del talento humano al servicio del Hospital del Sarare.
- Profesionalismo de los servidores públicos al servicio del Hospital del Sarare.
- Desarrollo de competencias para apropiar el sistema de gestión de la calidad.
- Incentivar el aprendizaje en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.
- Dar cumplimiento a los ejes centrales de capacitación contemplados en el Plan de Desarrollo.

TRD. 321.20

3. MARCO NORMATIVO

En el marco de la Constitución Política de 1991, las directrices del Decreto 1567 de 1998 y los principios del Plan Nacional de Desarrollo como eje conductor de las acciones de la Administración Pública, se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación con la intención de convertirse en una de las principales herramientas que soporte los cambios organizacionales y logre el fortalecimiento institucional.

NORMATIVIDAD		
NORMA	RESUMEN	ARTICULO
CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA DE 1991	Constitución política de Colombia de 1991	Art. 53
LEY 909 DE 2004	“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”	Art. 15 numeral E, Art 16 numeral H, Art. 36, Art. 50
DECRETO 1567 DE 1998	“Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”	Art 1 al 12
DECRETO 2539 DE 2005	“Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”	Art. 8
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.”	
DECRETO 1083 DE 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”	Artículo 2.2.13.1.6 y siguientes
CIRCULAR 100-10 DEL 21 DE NOVIEMBRE DE 2014	Secretarios generales y jefes de unidades de personal o quienes hagan sus veces en las entidades y organismos de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial	
DECRETO 894 DE 2017	“Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo	Art. 1 y 2

TRD. 321.20

	Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”	
LEY 115 DE FEBRERO 8 DE 1994	Por la cual se expide la ley general de educación.	Art. 11 Art. 36 Art. 43
DECRETO 1075 DE 2015	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 612 DE 2018	por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado y que determina que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos el Plan Institucional de Capacitación.	

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS

4.1 Lineamientos Conceptuales

Se definen los lineamientos conceptuales que rigen el plan institucional de capacitaciones de acuerdo a la normatividad aplicable.

De igual manera la normatividad señala que la “La capacitación y formación de los empleados 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 empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”. (Concepto 11181 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública – Art 36)

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos

TRD. 321.20

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 1567 de 1998- artículo 4).

Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa. (Plan nacional de formación y capacitación, pág. 16).

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. (Ley 115 de febrero 8 de 1994 - artículo 43)

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. (Ley 115 de febrero 8 de 1994 - artículo 36)

Educación formal: Tiene por objeto desarrollar en el educando conocimientos, habilidades, aptitudes y valores mediante los cuales las personas puedan fundamentar su desarrollo en forma permanente. (Ley 115 de febrero 8 de 1994 - artículo 11)

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. (Plan nacional de formación y capacitación, pág. 16).

Profesionalización: Hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos

TRD. 321.20

anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo. (Plan nacional de formación y capacitación, pág. 16).

Aprendizaje organizacional: El aprendizaje organizacional facilita las posibilidades de los servidores para aportar a iniciativas de mejora en la gestión pública donde las estrategias de capacitación son cruciales. (Plan nacional de formación y capacitación, pág. 17).

4.2 Principios Rectores de la Capacitación: Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios.

- **Complementariedad**

La capacitación se concibe un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus objetivos en función de los propósitos institucionales en concordancia con los planes institucionales.

- **Integralidad**

La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los colaboradores del HOSPITAL DEL SARARE en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el organizacional.

- **Objetividad.**

La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente solicitados y analizados.

- **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 de la entidad.

- **Continuidad.**

TRD. 321.20

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.

4.3 Líneas de Acción para Enmarcar el Plan de Capacitación a MIPG

Como dimensión importante del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es Talento Humano con el que cuenta toda la entidad y de gran factor de éxito donde facilita la gestión y el logro de los objetivos alcanzando óptimos resultados, el talento humano que elabora en la administración pública adquiere valores del servidor público, contribuyendo con el trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión.

Establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, las capacitaciones deben estar orientadas bajo un esquema de aprendizaje organizacional, donde presenta la capacidad de crear, estructurar y procesar cualquier tipo de información desde sus fuentes tales como los ejes temáticos priorizados.



Eje 1 Gobernanza para la Paz: tiene como objetivo mejorar las prácticas para la gestión de la información, capacitación y entrenamiento, el cual ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben interactuar con los ciudadanos, fortaleciendo las competencias y capacidades requeridas para generar y promover espacios de participación en los funcionarios.

TRD. 321.20

Eje 2 Gestión del Conocimiento: tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial

Eje 3 Creación de Valor Publico: responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

5. METODOLOGIA PARA LA FORMULACION DEL PIC 2021

Para formular el Plan Institucional de Capacitación 2021 se utilizaron diferentes herramientas y llevaron a cabo distintas actividades, para abarcar las verdaderas necesidades de formación que actualmente tiene el Hospital del Sarare E.S.E.

5.1 Herramientas de Recolección de Información.

Las fuentes de información que permitieron establecer las principales necesidades de capacitación fueron: los resultados de la detección de necesidades realizada por los jefes de cada área, la información aportada por la Oficina de Control Interno, encuesta de bienestar social y las exigidas por la normatividad vigente.

La Subgerencia de Talento Humano solicitó mediante comunicación dirigida a los líderes y coordinadores de los procesos, con el fin de realizar con éstos la identificación de necesidades de aprendizaje por área para el cumplimiento eficaz de los objetivos de esta, permitiendo orientar el proceso, la estructuración y desarrollo de los Programas de Aprendizaje (inducción, entrenamiento y capacitación).

5.2 Consulta General

Como parte de la formulación del Plan Institucional de Formación y Capacitación 2021, la Subgerencia de Talento Humano de acuerdo con las necesidades de formación identificadas por los jefes, llevo a

TRD. 321.20

cabo la revisión y recolección de las necesidades de aprendizaje individual de los servidores (conocimientos, habilidades y actitudes que requieren para el desempeño de su cargo) y las de obligatoriedad normativa.

5.3 Principios Rectores de la Capacitación

La capacitación en el Hospital del Sarare E.S.E deberá basarse en los principios estipulados en el decreto Ley 1567 de 1998.

5.4 Consolidación PIC 2021 por Dependencias

Una vez fue consolidado el diagnóstico de necesidades y se estudiaron los distintos insumos para diseñar el Plan Institucional de Capacitación, se convocaron los encargados de las distintas dependencias para iniciar la fase de consolidación temática del PIC 2021, se priorizaron las acciones de formación de los ejes temáticos para adaptarlos a las necesidades y objetivos estratégicos de la entidad.

5.5 Presentación del Plan Institucional de Capacitación

De acuerdo con la información anterior, estas actividades identificadas se presentan a la alta dirección y a la comisión de personal con el fin de ser atendidas a través del PIC 2020, según el presupuesto establecido. Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación - PIC, se procederá a publicación.

5.6 Divulgación y sensibilización

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2021, se diseñará una estrategia con la Imagen Corporativa, con el fin de difundir la información por los medios establecidos y aprobados por la Gerencia del Hospital del Sarare E.S.E, para tal fin.

Esta sensibilización se basará en piezas de comunicación, frases alusivas a la aprobación del PIC, publicación en la página WEB de la institución.

6. ESTRATEGIA DEL COMPONENTE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Con base en el Plan Institucional de Capacitación, la estrategia se enfoca en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la institución, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los

TRD. 321.20

diferentes contextos. Por lo cual, el presente Plan pretende abarcar el mayor número de funcionarios del Hospital del Sarare E.S.E, considerando las metas institucionales para el año 2021, por lo que se proyectan jornadas de capacitación de forma presencial y virtual cumpliendo con todos los protocolos y normas de bioseguridad.

7. INDUCCION VIRTUAL

El programa de inducción, tiene como objetivo fomentar la integración cultural, contribuir con la misión, visión y objetivos institucionales, conocer los valores, familiarizarlo con cada uno de los servicios, para así crearle sentido de pertenencia y compromiso con la institución al momento de la vinculación de cada funcionario.

La inducción se realiza cada vez que ingresa el funcionario a la entidad, a través de una estrategia donde se integra a los líderes de los procesos tales como:

- Direccionamiento estratégico
- Gestión integral del talento humano
- Gestión de la información estadística
- Sistema de gestión integral de calidad
- Sistema de información y atención al usuario
- Seguridad del paciente
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Siau
- Farmacia
- Misión medica
- Humanización
- Facturación y glosas
- Vigilancia epidemiológica
- Contratación de servicios salud y cartera
- Mantenimiento e infraestructura (Incluyendo Biomédicos)
- Gestión documental
- Laboratorio
- Banco de sangre
- Coordinación de Enfermería

TRD. 321.20

- Coordinación Medica

7.1 Reinducción

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la entidad en temas que lo ameriten. Fortaleciendo su sentido de pertenencia, compromiso y liderazgo, evidenciando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la institución, la reinducción se impartirá a todos los empleados que lleven laborando más de dos años en el Hospital del Sarare E.S.E.

7.2 Entrenamiento en el Puesto de Trabajo

Es el entrenamiento y/o preparación impartiendo con el ejercicio de las funciones a cada empleador con el objetivo de que asimilen cada practica del puesto de trabajo, orientar en cierto plazo de tiempo las necesidades en cuanto al aprendizaje, desempeño de cada función, para el desarrollo de sus habilidades, conocimientos y actitudes.

Se instruye al nuevo servidor público para que conozca las principales funciones que desempeñará en su puesto de trabajo. La actividad está en cabeza de cada una de las dependencias, y deberá ser realizada por el líder de la dependencia del funcionario vinculado, quien fungirá como tutor en el proceso, dando a conocer: las funciones que desempeñará en el puesto de trabajo; las personas que trabajan en la dependencia y/o área; los proyectos o actividades que se manejan en el área; los procedimientos dentro de cada actividad y las diferentes herramientas que necesitará para el desempeño de sus funciones.

El jefe del área dará los conocimientos específicos y acompañamiento en el puesto de trabajo en cuanto a:

- Acompañar y asesorar en las actividades a desarrollar
- Incluir sobre el sistema de Gestión de Calidad, Control Interno y la articulación de la Plataforma Estratégica de la Institución.
- Orientar al funcionario en temas afines al área

8. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

TRD. 321.20

Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación durante un tiempo el cual parte de los objetivos específicos, facilitando el desarrollo de competencias en el mejoramiento de los procesos institucionales y el clima organizacional

9. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Un plan de capacitación es una herramienta estratégica por la cual una organización determina unos programas específicos que contribuyen al desarrollo de habilidades, competencias y capacidades de cada funcionario. Por lo cual, el presente plan pretenderá abarcar al mayor número de funcionarios, siguiendo la directriz de las capacitaciones identificadas por cada líder de proceso a través del formato THU-00-F09 el cual ayudará a un desarrollo integral, personal e institucional para el mejoramiento del desempeño. **THU-00-F09 (FORMATO PARA REGISTRO DE NECESIDADES DE CAPACITACION).**

9.1 BENEFICIARIOS

Los programas de capacitación estarán dirigidos a todos los empleados y funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción y de carrera administraba, provisionales y temporales (Artículo 73 del Decreto 1227 de 2005 y Decreto 894 de 2017: Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público.

9.2 FACILITADORES

La ejecución del PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION se efectuará en algunos casos por el personal de la Entidad y en casos de capacitación técnica y/o específica, se realizará con expertos en el tema de otras entidades públicas y privadas. Para ello se producirán las alianzas, contratos o convenios con entidades o se estimulará la participación del personal para el aprovechamiento de sus potencialidades.

En este sentido, se pueden producir alianzas con las siguientes entidades:

- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Red de universidades publicas
- Entidades públicas (Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP)
- ARP SURA

TRD. 321.20

- Escuela Superior de Administración Pública ESAP
- ACESI - SENA
- Otras

9.3 CONSOLIDACIÓN DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Se realiza el consolidado de las necesidades de capacitación de cada proceso de la institución para el año 2021, donde se realiza una selección de capacitaciones priorizando las necesidades más importantes y priorizando las capacitaciones de normatividad, esto se debe por la cantidad de temas solicitados en todos los procesos.

Por lo anterior, se realiza el cronograma de capacitación el cual busca capacitar a todo el personal de nuestra institución distribuidas durante el año actual.

9.4 CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN POR NORMATIVIDAD AÑO 2021

Priorizadas por Norma.

CRONOGRAMA DE CAPACITACION 2021										
TEMA	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
Actualización de BLS y ACLS										
Atención al Usuario										
Aseguramiento de la Calidad en el Laboratorio Clínico										
Aseguramiento de la Calidad en el Banco de Sangre										
Hospital Verde										
Gestión del Talento Humano										
Atención Integral en Salud del as Personas Víctimas de Violencia Sexual										
Atención a Persona Víctimas de Ataques con Agentes Químicos										
Ventilación Mecánica no Invasiva y Cánulas de Alto Flujo en Neonatos y Pediátricos										
Ventilación Mecánica no Invasiva en Pacientes Obesos y de Baja Talla										

TRD. 321.20

Rehabilitación en Piso Pélvico										
Manejo de Tecnología utilizada por el prestador (Telemedicina)										
Población con Discapacidad										
Junta Directiva										
Gestión de la Calidad en Áreas Asistenciales y Seguridad del Paciente										
Manejo Básico de Archivo										
Manejo de Residuo Solidos, Programa de Ahorro de Agua y energía.										
Sistema de Control Interno contable y Saneamiento Contable.										
Microsoft Office Básico, Medio y Avanzado										
Lavado y Desinfección de Ropa Hospitalaria										

Capacitaciones Dictadas por los Líderes y Coordinadores de los Procesos

Estas capacitaciones de formación continua las realizan los líderes de cada proceso para fortalecer conocimientos y destrezas de cada trabajador de la institución.

De igual manera, realizara convención con la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP para realizar cualquier curso o diplomado el cual puedan ofrecer, invitando a la Junta Directiva a participar el cual puedan adquirir conocimientos.

Es responsabilidad del Subgerente Administrativo y Financiero de la Entidad, velar por el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación en la respectiva entidad asignando el presupuesto necesario para poder cumplir a cabalidad con el plan propuesto.

En este sentido, es necesario realizar capacitaciones en el marco de las líneas identificadas de acuerdo con las necesidades de cada servicio.

Es importante, además, contemplar temas de actualización del que hacer administrativo y aquellos propios a nuestra propia naturaleza como entidad prestadora del servicio de salud, entre otros, actualización normativa y organizacional.

TRD. 321.20

En este orden de ideas, para la ejecución del plan, el coordinador de cada área o servicio, llevará el registro de su cronograma en una hoja de Excel, con el contenido mínimo referido de las capacitaciones que se dicten internamente a los funcionarios de su dependencia y entregará el registro de asistencia **SEI-01-F16 - FORMATO DE ASISTENCIA A CAPACITACIONES**

9.5 DOCUMENTOS QUE SOPORTAN LAS CAPACITACIONES

Los siguientes documentos deben ser diligenciados, sin excepción alguna, en toda capacitación presencial que imparta la institución y deben ser remitidos a la Subgerencia del Talento Humano.

1. Control de Asistencia a Capacitaciones y Bienestar
2. Evaluación de desempeño de la Capacitación

9.6 ESTRATEGIA O METODO DE CAPACITACION

La estrategia de capacitación será internas y externas para alcanzar el cubrimiento de las metas institucionales a través de actividades que generan conocimiento, desarrollan habilidades, destrezas y permiten el cambio de actitudes de todos los servidores públicos del Hospital del Sarare E.S.E que participan activamente en las capacitaciones programadas.

INTERNAS	EXTERNAS
<p><u>Cursos:</u> (transmitir conocimientos específicos de las diferentes dependencias, a los participantes para fortalecer las competencias y habilidades para el desempeño laboral).</p>	<p><u>Cursos:</u> (transmitir conocimientos específicos a los participantes para fortalecer las competencias y habilidades para el desempeño laboral).</p>
<p><u>Investigaciones:</u> (transmitir los conocimientos de las diferentes investigaciones realizadas por diferentes dependencias del Hospital del Sarare E.S.E).</p>	<p><u>Seminarios:</u> (reuniones especializadas que tienen naturaleza técnica y académica cuyo objetivo es realizar un estudio profundo de determinadas temáticas con un tratamiento que requieren una interactividad entre los especialistas).</p>

TRD. 321.20

<p>Capacitación virtual: (Soportada en contenidos específicos y requeridos por la entidad a través de material audiovisual empleada para facilitar los procesos de capacitación mediante internet)</p>	<p>Talleres: (modelo más libre para el proceso de enseñanza y aprendizaje. El participante construye su aprendizaje a través de ejercicios que permiten plantear soluciones. Se combinan dos aspectos: la teoría y la práctica.</p>
	<p>Diplomados: (diseñados para la formación de recursos humanos en la profundización y actualización de conocimientos en diferentes áreas profesionales, que satisface necesidades específicas del entorno de cada entidad.</p>
	<p>Capacitación virtual: (Soportada en contenidos específicos y requeridos por la entidad a través de material audiovisual empleada para facilitar los procesos de capacitación mediante internet)</p>

10. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN- PIC

Los indicadores que se trabajaran son:

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	FRECUENCIA
Porcentaje avance en la ejecución del PIC 2020	(Número de actividades de capacitación ejecutadas / Número de actividades programadas) *100	Semestral
Eficacia del Plan Institucional de Capacitación	(Número de personas que asistieron a la capacitación / Número de personas invitadas a la capacitación)	Semestral

10.1 EVALUACION DE IMPACTO (Efectividad)

En este momento, la evaluación del impacto es la comparación de los cambios producidos entre una situación inicial y otra, luego de la intervención de la capacitación. Esta brindará resultados y evidenciará la efectividad en el puesto de trabajo, producido por los servicios que asistan. Así mismo,

TRD. 321.20

esta evaluación pretende conocer la percepción acerca de la incidencia de las acciones implementadas en la formación, de acuerdo con la capacitación desarrollada.

La medición del impacto de la capacitación se efectúa de acuerdo con los siguientes criterios y requisitos particulares:

✓ Que su objetivo sea conforme a las competencias necesarias para la ejecución de sus funciones en el cargo.

Efectividad del Plan Institucional de Capacitación	(Servidores públicos que fortalecieron sus competencias a través de la capacitación recibida, mayor a 75% de las habilidades y conocimientos adquiridos / Total servidores públicos capacitados)	Semestral
--	--	-----------

Las capacitaciones con presupuesto aprobadas deben contar con una evaluación inicial y otra final las cuales debe adelantar el proveedor del PIC.

10.2 METAS

Se establecen las metas previstas para el Plan Institucional de Capacitación para el año 2021:

- Lograr un cumplimiento del 70% de las capacitaciones previstas en el cronograma
- Lograr un 70% de cobertura de los eventos de capacitación
- Lograr una efectividad mayor al 60% en el nivel de aplicabilidad y fortalecimiento de las competencias de acuerdo con las capacitaciones recibidas.

PRESUPUESTO

Para la ejecución del presente plan y al amparo del principio constitucional de economía, el HOSPITAL DEL SARARE ESE. Dispondrá los recursos necesarios para llevarlo a cabo.

Lo anterior en concordancia con los planes operativos de la entidad, aprobados para la vigencia 2021 y teniendo en cuenta los requerimientos solicitados a la entidad para poder cumplir con el proceso de acreditación que estamos empeñados en poder cumplir.

TRD. 321.20

APROBACION DEL PLAN

Este plan se aprueba teniendo en cuenta las capacitaciones solicitadas por los líderes de procesos de los diferentes servicios de nuestra institución mediante el formato "FICHA DE REGISTRO DE NECESIDADES DE CAPACITACION POR SERVICIO PARA EL AÑO 2021" y teniendo en cuenta las recomendaciones dadas por el área de calidad, planeación, control interno y Comisión de personal del Hospital del Sarare en cuanto a las capacitaciones que por normatividad debemos tener en cuenta para este año 2021.

CONTROL DE CAMBIOS.

REVISIÓN N°	FECHA DE APROBACIÓN DD/MM/AA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
00	23/02/2012	Creación del Documento
001	25/02/2013	Actualización Anual
002	04/02/2014	Actualización Anual
003	04/02/2015	Actualización Anual
004	31/03/2016	Se Actualiza el Documento
005	31/03/2017	Se Actualiza el Documento, se incluye código TRD
006	09/03/2018	Se Actualiza el Documento
007	29/03/2019	Se Actualiza el Documento
008	31/01/2020	Se Actualiza el Documento
009	26/01/2020	Se Actualiza el Documento

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021

CODIGO

THS-00-R04

REVISIÓN No.

0

FECHA DE APROBACIÓN

28/01/2021

PAGINA

24 de 24

Evolucionamos pensando en usted

TRD. 321.20

Digitó	Geraldine Real Lozano	Profesional Univ. - Talento Humano
Verificó	Shirley Tatiana Barbosa Ortega	Subgerente Talento Humano
Aprobó	Carlos Alberto Sánchez Arango	Gerente

PROFESIONAL UNIV. TALENTO HUMANO

Elaboró

COMITÉ DE GESTION Y DESEMPEÑO

Revisó

COMITÉ DE GESTION Y DESEMPEÑO

Aprobó