

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

DOCUMENTO.		REVISADO	APROBADO
Nombre:	LEIDIS MANJARREZ DAZA	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	ARMANDO DE JESUS ALMEIRA.
Cargo:	Profesional Especializado de Talento Humano		GERENTE
Firma:			

CONTENIDO

CONTENIDO	2
PRESENTACIÓN	3
JUSTIFICACIÓN	4
OBJETIVO GENERAL.....	5
MARCO NORMATIVO	5
FASES.....	6
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	6
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	¡Error! Marcador no definido.
SER	¡Error! Marcador no definido.
SABER	¡Error! Marcador no definido.
HACER.....	¡Error! Marcador no definido.
OBJETIVO GENERAL.....	7
PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	7
LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	9
METODOLOGÍA.....	10
PLAN DE INTERVENCIÓN	11
BENEFICIARIOS.....	11
HORARIO.....	11
CRONOGRAMA	11
PRESUPUESTO	¡Error! Marcador no definido.
ACTIVIDADES DE CAPACITACION Y DOCUMENTOS GENERADOS	11
EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO.	13
INDICADORES DE GESTIÓN.....	15
SEGUIMIENTO	15
ANEXO 1	16
ANEXO 2	21

PRESENTACIÓN

La ESE Hospital Rosario Pumarejo de López; a través del proceso de Talento Humano, ha podido evidenciar y determinar las necesidades existentes en el fortalecimiento del conocimiento en temas específicos de los diferentes procesos del Hospital y de los funcionarios que los integran, fundamento y soporte para la creación y desarrollo de un Plan Institucional de Capacitación - PIC para el año 2020, soportados en las necesidades específicas presentadas por cada uno de los gestores y líderes de las diferentes procesos del hospital, se logra determinar las prioridades para la ejecución de capacitaciones y entrenamientos en puesto de trabajo, y bajo la modalidad de inducción y re inducción, de acuerdo con las políticas formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP); y de acuerdo a lo plasmado en el autodiagnóstico de la Unidad funcional de Talento Humano de acuerdo al Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Es importante definir que la capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a diferentes aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral; así mismo, la capacitación implica un conjunto de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del funcionario a su puesto de trabajo, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, permitiéndole así su progreso a nivel laboral, personal y contribuyendo a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio, en beneficio de la creación de un cultura organizacional que busca la calidez, humanización de los diferentes servicios que presta el Hospital Rosario Pumarejo de López.

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2020, que a continuación se presenta, responde a las necesidades y expectativas de Diagnóstico de necesidades de la entidad; buscando que cada actividad del PIC; de respuesta a necesidades diagnosticadas, solicitudes del gerente y de la alta dirección y colaboradores; diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano, de acuerdo a los planes de mejoramiento individuales planteados en las evaluaciones de desempeño y sus Unidades Funcionales y las ofertas de la Función Pública; para poder contar con Talento Humano Motivado, Calificado, Capacitado, Comprometido y Competente de realizar sus actividades, soportados en los Principios institucionales.

Cordialmente,

LEIDIS MARIA MANJARREZ DAZA

Profesional Especializado Unidad de Talento Humano

JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con la Constitución Política de 1991 y las directrices del Decreto 1567 de 1998 de la Gestión Pública y Decreto 4565 del 2007 de la Función Pública y la cartilla Plan Nacional de Formación Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias; se adopta el Plan Institucional de Capacitación PIC con la intención de convertirse en herramientas que soporte los cambios organizacionales y logre el fortalecimiento del talento humano de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II y sus Unidades Funcionales.

Según el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 se entiende por capacitación al 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 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. Así mismo, la capacitación busca contribuir al mejoramiento institucional, promoviendo el desarrollo de un talento humano idóneo y competente, a través del fortalecimiento con el compromiso de los empleados con respecto a los objetivos de calidad, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado. "Decreto 1567"

También la normatividad señala que "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".

En este orden de ideas, dentro de la estructura organizacional de la E.S.E Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II y sus Unidades Funcionales, acogiéndose al mandamiento normativo de desarrollar el PIC obedeciendo a las competencias del personal a su cargo, ha dispuesto los instrumentos de recopilación de las necesidades de capacitación de su personal y con base en ellas, ha revisado y actualizado las necesidades de capacitación, enfatizando en los proyectos descritos en este documento, estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de sus competencias y asumir nuevas responsabilidades para ampliar el ámbito de especialización hacia otros espacios laborales a través de la puesta en marcha del plan estratégico de desarrollo del talento humano

OBJETIVO GENERAL

El Plan Institucional de Capacitación busca mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos.

MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación.
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- 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.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- Ley 909 de 2005, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.

FASES

- Sensibilización: la cual se encuentra documentada; que se evaluó y generó en pro de fortalecer las competencias del Talento Humano.
- Formulación de los proyectos de aprendizaje: Basado en las necesidades identificadas.
- Consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad: El PIC tuvo una fase de consolidación de necesidades documentada que se evaluó y que generó mejoras.
- Programación del Plan: Tiene el Plan documentado y adoptada por Resolución.
- Ejecución del Plan: La ejecución de los Proyectos priorizados.
- Evaluación de la eficacia del Plan: En esta fase se evalúa la eficacia de los proyectos identificados y el cumplimiento de los mismos.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En los artículos 65 y 66 del Decreto 1227 de 2005 se menciona que los programas de capacitación deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Por lo cual, los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de los procesos y de los empleados, para desarrollar los planes anuales operativos (POA) y las competencias laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior y con el fin de conocer las necesidades del plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020, se realizaron reuniones de sensibilización para la estructuración de los proyectos acorde a las necesidades de capacitación.

La consolidación general de la programación anual de capacitación Institucional, para los servidores de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II y sus Unidades Funcionales, está reflejado por las necesidades descritas e identificadas por el proceso de talento humano, así:

Por tal razón es pertinente crear e implementar **Plan de Capacitación Institucional - PIC** en la vigencia 2020, en procura de la formación de servidores públicos, reflejándose lo anterior, en un aumento de conocimientos, habilidades y destrezas de los mismos, pues se ha constatado que a mayor formación es mejor desempeño laboral y su nivel de excelencia.

Desde este punto de vista, para nuestra Institución resulta fundamental enfocar la capacitación de los servidores como un propósito que dé lugar al cumplimiento de las Metas Institucionales e indicadores de gestión Institucionales.

El proceso de Talento Humano dentro de la Estructura Organizacional de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II, juega un papel preponderante en el ejercicio del cumplimiento de la política de desarrollo del Talento Humano que integra la planta de cargos de la Institución y de igual manera los colaboradores teniendo en cuenta el proceso en que se encuentra con miras a lograr la implementación de estándares de calidad, ha revisado las necesidades en materia de Capacitación, enfatizando en los ejes



temáticos Plataforma Estratégica, Gestión de Calidad y Autocontrol. Estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de sus competencias y así poder asumir nuevas responsabilidades

OBJETIVO GENERAL

Brindar herramientas de capacitación a los servidores públicos, contratistas y funcionarios que contribuyan al mejoramiento de las competencias laborales individuales y grupales, para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, los planes estratégicos y política de calidad, que nos permita ser cada vez más eficientes en la prestación de servicios de salud.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Capacitar a los servidores y colaboradores públicos de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II y sus Unidades Funcionales, en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo.
- Promover la capacitación del talento humano al servicio del E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II y sus Unidades Funcionales.
- Desarrollar actividades de sensibilización orientadas a fortalecer una actitud positiva en los funcionarios hacia la prestación del servicio.
- Diseñar e implementar un programa para incorporar la atención humanizada en la prestación de servicios de salud.
- Brindar capacitación específica a las áreas misionales que permita el logro de los objetivos y retos nuevos que como Institución se tiene.
- Desde el ingreso de los funcionarios nuevos tiene que haber un proceso de inducción previa, en cuanto a su cargo, sus funciones específicas y deber ir hasta el conocimiento del Hospital.
- Promover el autocontrol a los funcionarios y colaboradores de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II y sus Unidades Funcionales.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Según el Artículo 6º del Decreto 1567 de 1998 las entidades administrarán la capacitación aplicando los siguientes principios:

1. 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.
2. 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 el aprendizaje organizacional.
3. Objetividad: La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

4. 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.
5. Prevalencia del Interés de la Organización: Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
6. Integración a la Carrera Administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las Disposiciones sobre la materia.
7. Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
8. 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.
9. Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

1. **La Profesionalización del Empleo Público:** Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
2. **Desarrollo de Competencias Laborales:** Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.
3. **Enfoque de la formación basada en Competencias:** "Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico".
4. **Capacitación:** Conforme a lo señalado en 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. 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.
5. **Formación:** "Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
6. **Educación no formal:** "Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. La finalidad es la promoción del perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria"
7. **Educación informal:** "Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios

impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados"

8. **Educación formal:** La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos, esta "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".
9. **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, tal como se establece en el Decreto 2888 de 2007.
10. **Programas de inducción:** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. Con el fin de integrarlo al Institución, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
11. **Programas de Re inducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de re inducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios.

METODOLOGÍA.

El plan Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se llevará a cabo durante la vigencia del 2020, dirigidos a todos los funcionarios de Carrera administrativa, empleados oficiales y de libre nombramiento y remoción, está elaborado a partir de la identificación de necesidades reales de los servidores públicos de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II y sus Unidades Funcionales.

El plan Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se va a profundizar en el proceso de conocimiento de la plataforma estratégica y los procesos que se viene adelantando en la Institución.

PLAN DE INTERVENCIÓN

Crear estrategias y acciones dirigidas a fomentar la participación en capacitaciones, encaminada al mejoramiento las competencias laborales y elevar el nivel de excelencia. El plan Institucional de Capacitación se va a realizar en la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II y sus Unidades Funcionales.

BENEFICIARIOS

Los beneficiarios el presente Plan para el año 2020, son todos los funcionarios de la planta de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II y sus Unidades Funcionales compuesta por 49 funcionarios, en estado de: Funcionarios de Carrera Administrativa, Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, periodo fijo, Provisionalidad, Contratos de Prestación de Servicios y todas las Asociaciones Sindicales que le proveen servicio a la ESE.

De igual forma se capacitará al personal de contrato o de apoyo a la gestión, aclarando que no se incurra en costos adicionales. Es importante señalar que esta participación no generar erogaciones adicionales a la entidad.

HORARIO

Este Plan Institucional de Capacitación PIC 2020 el cual lo desarrollará el proceso de Talento Humano, contara con un manejo del tiempo en los que tanto el hospital como el servidor público, trabajador y colaborador aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro de la jornada laboral establecida y estará incluido dentro de las obligaciones de los contratistas.

CRONOGRAMA

En este orden de ideas, el proceso de Talento Humano para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC 2020, tendrá en cuenta las recomendaciones dadas por cada uno de los Coordinadores de Áreas, enfocado en las necesidades identificadas.

Se socializará y publicara el cronograma en la página web del Hospital www.hrplopez.gov.co link Plan Institucional de Capacitación - PIC 2020, en el cual se le informará al funcionario la fecha, el expositor, el tema de la capacitación y el objetivo de dicha capacitación, para posteriormente remitirlo al líder de proceso, para que sea socializado con sus colaboradores.

ACTIVIDADES DE CAPACITACION Y DOCUMENTOS GENERADOS

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020 y en el cronograma de ejecución se hará uso de las diversas modalidades de capacitación que se tenga disponible, teniendo en cuenta la población a la cual se pretende capacitar, entre otras, las siguientes:

1. Seminarios y talleres Modalidad: en la que el capacitador debe tener un amplio conocimiento en el tema, proporcionando conocimientos que permitan al capacitado despertar su interés.
2. Formato de Asistencia a eventos de capacitación y Registro Fotográficos.

3. Este formato debe ser diligenciado por los asistentes a la capacitación y facilita la recopilación de la información de las personas que asisten a las capacitaciones y la compilación de datos valiosos para el Hospital.
4. Formato evaluación de capacitación Este se aplicará inmediatamente finalice la capacitación. Se procurará el diligenciamiento de un formato por cada asistente o en su defecto, aplicación del formato por muestreo aleatorio, para lo cual la muestra debe ser representativa. (Anexo 2).
5. Responsabilidad en el reporte de los registros de las capacitaciones que se desarrollen, el proceso de Talento Humano con el apoyo del gestor y/o líder de cada una de los procesos capacitados, se encargarán de recopilar la información tabulada acompañada de las evidencias escaneadas de los registros de las capacitaciones.

Es obligatorio el reporte de la información de las capacitaciones que desarrollen, es decir, allegar los registros originales generados en la capacitación (asistencia y evaluación de capacitación).

En caso de que el reporte de la información no se emita inmediatamente después de la capacitación y que bajo la responsabilidad del gestor y/o líder de cada una de los procesos capacitados, esta información deberá allegarse al proceso de talento humano a más tardar a los cinco días después de la capacitación.

FACILITADORES Y REDES DE APOYO

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020, se efectuará en algunos casos por el Talento Humano de la Entidad y en casos de capacitación técnica y/o específica, se realizará con expertos en el tema de otras entidades públicas o privadas. Para ello se producirán las alianzas, con las diferentes Universidades y Instituciones Tecnológicas o se estimulará la participación de nuestros propios servidores para aprovechar su potencial.

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

- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- Red de universidades, Entidades públicas y privadas (Gobernación, Alcaldía, Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, ESAP, CNSC)
- ARL.
- EPS.
- Otras.
- A través del enlace de la coordinación de Docencia y Servicio y Universidades con Convenio vigente.

EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO.

Evaluación para las actividades de capacitación se contempla la aplicación de las evaluaciones en dos momentos, a saber:

Evaluación inmediata de la capacitación para evaluar las competencias adquiridas:

Se efectúa una vez finalice la capacitación y la aplicará el gestor y/o líder de cada proceso, según corresponda utilizando el siguiente formato de evaluación.

El propósito de esta evaluación es captar las competencias adquiridas después de cada capacitación, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia y aprendizaje, entre otros. (Ver Anexo 2)

Medición: Se presentará a través de indicadores de gestión del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020 lo cual representa un insumo para la toma de decisiones Gerenciales, el proceso de Talento Humano ha adoptado entre otros, los siguientes indicadores:

1. Cobertura de capacitación: Corresponde al número de personal perteneciente a la planta de personal que asiste a las **capacitaciones programadas/total de personal de planta de personal de la E.S.E Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II.**
2. Nivel de asistencia a capacitación: Corresponde al número de contratistas que asiste a las **capacitaciones programadas/Total de contratistas de la E.S.E Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II.** Es importante señalar que esta participación no generar erogaciones adicionales al Hospital.



La conjugación de los dos indicadores, nos permite identificar el porcentaje de participación por modalidad de vinculación. Teniendo en cuenta los indicadores que se encuentran definidos para el Plan Institucional de capacitación - PIC 2020, se efectuará la medición oportuna y se verificará el comportamiento del procedimiento en el tiempo. El análisis del comportamiento de los indicadores permitirá efectuar las acciones de mejoramiento a que haya lugar.

El reporte de los datos de los indicadores del procedimiento, es responsabilidad del gestores/líder de cada proceso, según corresponda quienes se encargarán de recopilar la información y remitirla a proceso de Talento Humano.

Es preciso aclarar que el sistema de indicadores es susceptible a ajustes, complementos o replanteamientos a que haya lugar

INDICADORES DE GESTIÓN

Nombre del indicador	Numerador	Denominador	Formula	Unidad De medición	Fuente primaria	Frecuencia de análisis	Meta
Percepción en la calidad de las capacitaciones	Número total de personas encuestadas	Total de encuestados	$\frac{\text{Numerador}}{\text{denominador}} \times 100$	%	Informe de impacto de capacitaciones	Anual	90%
Asistencia a las actividades programadas	Cobertura de capacitaciones	# de asistentes a las capacitaciones	$(\text{Sumatoria de todas las personas registradas en las planillas de asistencia} / \text{Personas Inscritas}) \times 100$	%	Informe de capacitaciones	Trimestralmente	95%
Cumplimiento del programa de inducción	No de personas con inducción	Total de personas que ingresaron en el periodo	$(\frac{\text{Numerador}}{\text{denominador}}) \times 100$	%	(Listado de asistencia a proceso de inducción / personal contratado) Nota: pedir listado a contratación)	Semestral	100%
Eficacia del programa de inducción	Número de proyectos ejecutados	Número de proyectos formulados	$(\frac{\text{Número de proyectos ejecutados}}{\text{Número de proyectos formulados}}) \times 100$	%	PIC HRPL.	Trimestral	95%

SEGUIMIENTO

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del siguiente plan, el proceso de talento humano con el apoyo del jefe/gestor/coordinador de cada área llevara el registro del seguimiento de las personas que participaron en las capacitaciones.

ANEXO 1

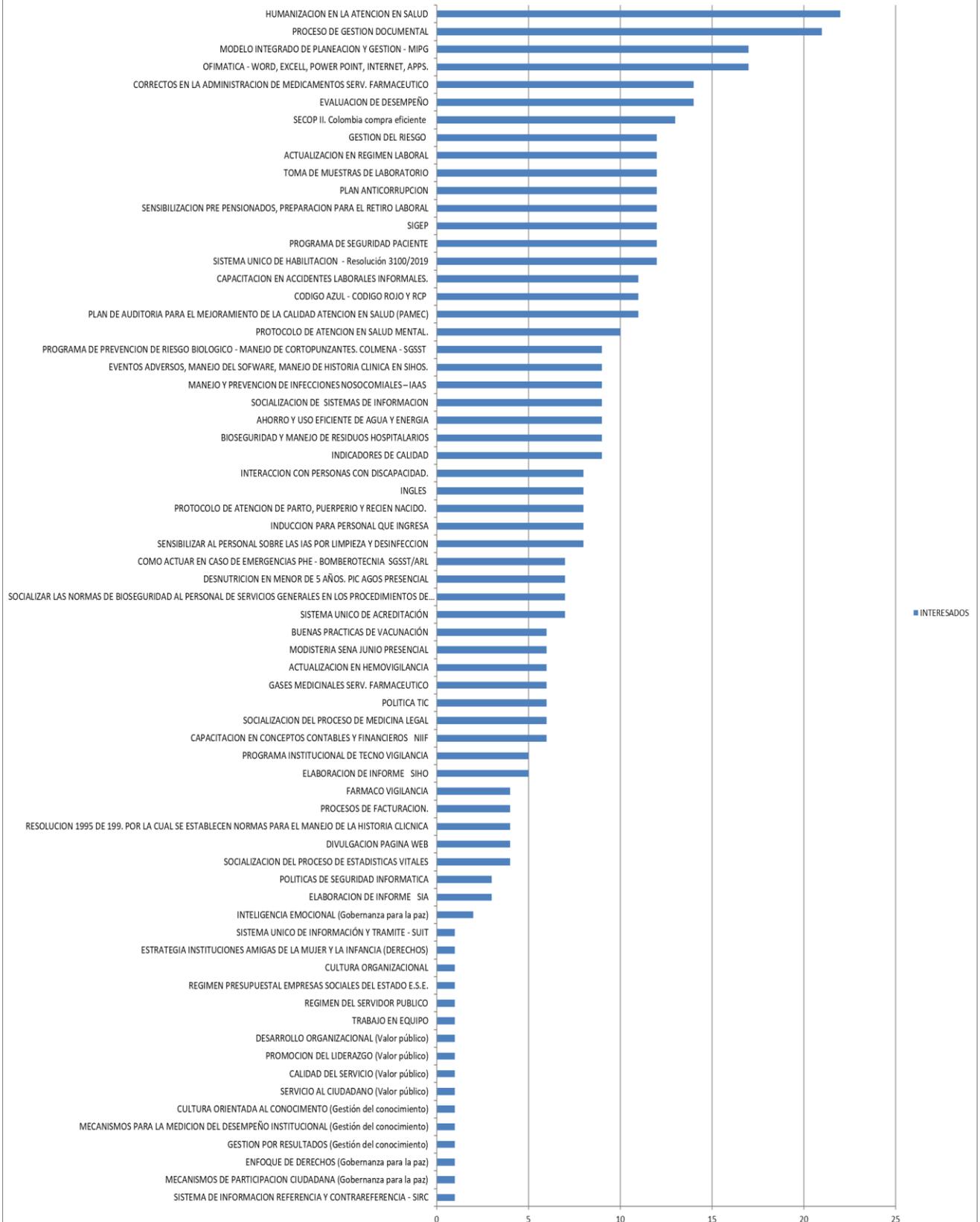
Encuesta y tabulación

TEMAS	INTERESADOS
SISTEMA DE INFORMACION REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA - SIRC	1
MECANISMOS DE PARTICIPACION CIUDADANA (Gobernanza para la paz)	1
ENFOQUE DE DERECHOS (Gobernanza para la paz)	1
GESTION POR RESULTADOS (Gestión del conocimiento)	1
MECANISMOS PARA LA MEDICION DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL (Gestión del conocimiento)	1
CULTURA ORIENTADA AL CONOCIMIENTO (Gestión del conocimiento)	1
SERVICIO AL CIUDADANO (Valor público)	1
CALIDAD DEL SERVICIO (Valor público)	1
PROMOCION DEL LIDERAZGO (Valor público)	1
DESARROLLO ORGANIZACIONAL (Valor público)	1
TRABAJO EN EQUIPO	1
REGIMEN DEL SERVIDOR PUBLICO	1
REGIMEN PRESUPUESTAL EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO E.S.E.	1
CULTURA ORGANIZACIONAL	1
ESTRATEGIA INSTITUCIONES AMIGAS DE LA MUJER Y LA INFANCIA (DERECHOS)	1
SISTEMA UNICO DE INFORMACIÓN Y TRAMITE - SUIT	1
INTELIGENCIA EMOCIONAL (Gobernanza para la paz)	2
ELABORACION DE INFORME SIA	3
POLITICAS DE SEGURIDAD INFORMATICA	3
SOCIALIZACION DEL PROCESO DE ESTADISTICAS VITALES	4
DIVULGACION PAGINA WEB	4
RESOLUCION 1995 DE 199. POR LA CUAL SE ESTABLECEN NORMAS PARA EL MANEJO DE LA HISTORIA CLINICA	4
PROCESOS DE FACTURACION.	4
FARMACO VIGILANCIA	4
ELABORACION DE INFORME SIHO	5
PROGRAMA INSTITUCIONAL DE TECNO VIGILANCIA	5
CAPACITACION EN CONCEPTOS CONTABLES Y FINANCIEROS NIIF	6

SOCIALIZACION DEL PROCESO DE MEDICINA LEGAL	6
POLITICA TIC	6
GASES MEDICINALES SERV. FARMACEUTICO	6
ACTUALIZACION EN HEMOVIGILANCIA	6
MODISTERIA SENA JUNIO PRESENCIAL	6
BUENAS PRACTICAS DE VACUNACIÓN	6
SISTEMA UNICO DE ACREDITACIÓN	7
SOCIALIZAR LAS NORMAS DE BIOSEGURIDAD AL PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES EN LOS PROCEDIMIENTOS DE LIMPIEZA Y DESINFECCION DE AREAS CRITICAS, SEMICRITICAS Y NO CRITICAS	7
DESNUTRICION EN MENOR DE 5 AÑOS. PIC AGOS PRESENCIAL	7
COMO ACTUAR EN CASO DE EMERGENCIAS PHE - BOMBEROTECNIA SGSST/ARL	7
SENSIBILIZAR AL PERSONAL SOBRE LAS IAS POR LIMPIEZA Y DESINFECCION	8
INDUCCION PARA PERSONAL QUE INGRESA	8
PROTOCOLO DE ATENCION DE PARTO, PUERPERIO Y RECIEN NACIDO.	8
INGLES	8
INTERACCION CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	8
INDICADORES DE CALIDAD	9
BIOSEGURIDAD Y MANEJO DE RESIDUOS HOSPITALARIOS	9
AHORRO Y USO EFICIENTE DE AGUA Y ENERGIA	9
SOCIALIZACION DE SISTEMAS DE INFORMACION	9
MANEJO Y PREVENCIÓN DE INFECCIONES NOSOCOMIALES – IAAS	9
EVENTOS ADVERSOS, MANEJO DEL SOFTWARE, MANEJO DE HISTORIA CLINICA EN SIHOS.	9
PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO BIOLÓGICO - MANEJO DE CORTOPUNZANTES. COLMENA - SGSST	9
PROTOCOLO DE ATENCION EN SALUD MENTAL.	10
PLAN DE AUDITORIA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD ATENCION EN SALUD (PAMEC)	11
CODIGO AZUL - CODIGO ROJO Y RCP	11
CAPACITACION EN ACCIDENTES LABORALES INFORMALES.	11
SISTEMA UNICO DE HABILITACION - Resolución 3100/2019	12
PROGRAMA DE SEGURIDAD PACIENTE	12
SIGEP	12

SENSIBILIZACION PRE PENSIONADOS, PREPARACION PARA EL RETIRO LABORAL	12
PLAN ANTICORRUPCION	12
TOMA DE MUESTRAS DE LABORATORIO	12
ACTUALIZACION EN REGIMEN LABORAL	12
GESTION DEL RIESGO	12
SECOP II. Colombia compra eficiente	13
EVALUACION DE DESEMPEÑO	14
CORRECTOS EN LA ADMINISTRACION DE MEDICAMENTOS SERV. FARMACEUTICO	14
OFIMATICA - WORD, EXCELL, POWER POINT, INTERNET, APPS.	17
MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION - MIPG	17
PROCESO DE GESTION DOCUMENTAL	21
HUMANIZACION EN LA ATENCION EN SALUD	22

TABULACION ENCUESTA REALIZADA COMO INSUMO PARA LA FORMULACION DEL PIC - 2020



CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN (Tema, facilitador, dirigido a) será colgado en la pagina web, con los temas adicionales

PLAN DE CAPACITACION 2020		
TEMA	FACILITADOR	DIRIGIDO A
Toma de muestras.	UDES	ASISTENCIAL
Hemovigilancia	UDES	ASISTENCIAL
Humanización como principio orientador de la calidad.	TALENTO HUMANO	SERVIDORES PUBLICOS Y ASOCIACIONES SINDICALES
Gestión documental.	TALENTO HUMANO	SERVIDORES PUBLICOS Y ASOCIACIONES SINDICALES

NOTA ACLARATORIA:

El cronograma de capacitaciones está sujeto a cambios para cumplir con los objetivos institucionales.

ANEXO 2

INSTRUMENTO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS DESPUÉS DE LAS CAPACITACIONES

	COMPETENCIAS	B	R	M
1	La capacitación reforzó mis conocimientos.			
2	La capacitación me enseñó a tener una mejor comunicación con el usuario y mi equipo de trabajo.			
3	La capacitación me permitió despejar mis dudas sobre el tema.			
4	La capacitación me dio herramientas para despejar las dudas ante los usuarios o compañeros.			
5	La capacitación me enseñó a realizar mejor mi trabajo del día a día.			
6	La capacitación me ayuda a cumplir con los objetivos institucionales			
7	La capacitación me ayuda a ejecutar mis labores de acuerdo a la norma			
8	La capacitación me dio herramientas para incentivar el trabajo en grupo			
9	La capacitación me dio herramientas para distribuir el tiempo con eficiencia.			
10	La capacitación me enseñó a tomar decisiones complejas cuando lo debo hacer			
11	La capacitación me enseñó a hacer uso de mis habilidades para alcanzar las metas y los estándares de excelencia			
12	La capacitación me enseñó a reconocer mis limitantes y a buscar la mejora en mi preparación			
13	La capacitación me permitió aprender a ser recursivo, practico y a buscar nuevas alternativas			
14	La capacitación me permitió aprender a dar una información oportuna y objetiva			

PLAN DE ACCION AÑO 2020

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES A REALIZAR	PROCESO
RUTA DE FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Plan de Seguridad y Salud para el trabajo Plan de capacitación
		Programas de Vigilancia Epidemiológica Actividades programadas en el plan de emergencias	
		Simulacros de evacuación	
		Mediciones ambientales de acuerdo a los peligros identificados	
		Inspecciones de seguridad	
		Actividades para la preservación del medio ambiente	
		Capacitación de Inducción y Reinducción en los puestos de trabajo	
		Medición de clima organizacional y actividades de Intervención	
		Actividades par ala prevención de la salud de los servidores	
	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	Caminata Ecológica	Plan de Bienestar
		Juegos Deportivos de Integración	
		Apoyo a deportistas	
		Escuelas deportivas	
		Acondicionamiento físico.	
		Vacaciones recreativas	
Jornadas de integración Servidores			
Día de la familia			
Jornada Halloween,			
Concurso Navidad, Novenas			
Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Descanso remunerado por fecha de cumpleaños	Plan de Bienestar	
	Tiempo flexible para maternidad y paternidad		
	Descanso remunerado por graduación.		

		Semana Santa, Navidad y Año Nuevo.		
	Ruta para generar innovación con pasión	Se impulsaran ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales	Plan de Bienestar Plan de Capacitación	
		Capacitación a los servidores en temas de Innovación incluidos en el PIC		
		Vinculación de estudiantes bajo el Programa Estado Joven		
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando el crecimiento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Capacitaciones con componentes de liderazgo para los servidores y Gerentes públicos	Plan de Bienestar. Plan de Capacitación	
		Desarrollo de actividades dentro del marco de plan de Intervención de clima organizacional en liderazgo y trabajo en equipo		
		Actividades de reconocimiento laboral y Agradecimiento como:		
		Cumpleaños.		
		Día del servidor público		
		Día del padre		
		Día de la madre		
		Años de servicio.		
		Retiro por pensión		
		Cumplimiento de Metas		
		Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	Implementar estrategias de inducción y reinducción a todos los colaboradores de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de Lopez, con actualización en la información.	Plan de Capacitación
			Fomentar el entrenamiento en el puesto de trabajo	
		Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	Promover el Código de Integridad y realizar actividades	
		Capacitar a los colaboradores de la E.S.E. HRPL en temáticas como Góbranza para la paz, Gestión del conocimiento, Valor Público, Buen Gobierno e Integración Cultural e incluirlas en el PIC		
	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	Capacitar a los colaboradores en el Puesto de Trabajo		
		Realizar Inducción y reinducción a todos los colaboradores		
		Fomentar la participación de los colaboradores en los "cursos de aprendizaje internos"		
		Preparación de los pensionados para el retiro		
Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Se fomentará la temática del servicio al ciudadano en los programas de capacitación establecidos en el PIC	Plan de Capacitación	
		Se desarrollaran actividades culturales que permitan incentivar el servicio con los Ciudadanos.		

		Se fomentara el servicio al cliente interno de los colaboradores de la entidad	
	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Acciones para el fortalecimiento de trabajo en equipo, liderazgo, comunicación organizacional, relaciones laborales, y actividades vivenciales de temas institucionales.	Plan de Intervención Clima Organizacional
		Actividades de inducción y reinducción que buscan la adaptación laboral institucional y que se realizan en el PIC	Plan de Capacitación
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	Se desarrollarán las evaluaciones al desempeño de los Servidores de planta y se llevarán los registros	Planeación estratégica de Talento Humano
		Se desarrollará los seguimientos de Compromisos para los servidores en provisionalidad.	
		Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión	Gestión del desempeño
		Se implementarán entrevistas de retiro, para identificar las razones del porque se retiran los servidores	Retiro
	Ruta para generar una cultura de la calidad	Se desarrollan actividades en el marco de la divulgación del código de integridad	Planeación estratégica de Talento Humano
		Dar a conocer a los Servidores la normatividad vigente del proceso de talento Humano	
		Se publicarán en Intranet los actos administrativos de las modificaciones que se presenten en planta.	Gestión de la Información
		Se desarrollará capacitaciones en temáticas de Gestion de la calidad, resolución de conflictos y Cultura organizacional	
		Se desarrollarán las inducciones y reinducciones	Gestión del Conocimiento
		Se publicara en intranet y web el manual de funciones ajustado a las directrices vigentes.	
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Se registrará y actualizará el 100% de las hojas de vida de servidores y contratistas de la entidad en el SIGEP.	Planeación estratégica de Talento Humano
		Se fortalecerá el mecanismo para la validación de la información de la planta de personal y caracterización del talento Humano	Gestión del desempeño
		Se contará con un mecanismo para consultar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor	Retiro



NIT 892399994 - 5

		Se fortalecerá el mecanismo de registro de los servidores retirados y el análisis del retiro.	
		Se llevará registros estadísticos de nomina	
		Se divulgará y entregará a cada servidor sus funciones	