



# **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019**

*JAIIME GONZALEZ SILVA*

# TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN.....	3
2	MARCO NORMATIVO .....	4
3	OBJETIVOS .....	5
3.1	Objetivo General .....	5
3.2	Objetivos Específicos .....	5
4	DEFINICIONES.....	6
5	ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	8
5.1	Programa de Inducción Institucional.....	9
5.2	Programa de Reinducción Institucional .....	10
5.3	Plan Institucional de Capacitación – PIC –.....	10
6	DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES.....	11
7	PLAN DE CAPACITACIONES .....	13
8	PRESUPUESTO.....	15
9	EVALUACION Y SEGUIMIENTO.....	15
9.1	Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC .....	15
9.2	Evaluación del Impacto de la Capacitación .....	15
10	SOCIALIZACION.....	16
11	ANEXOS .....	17
11.1	Anexo N° 1: Encuestas de Detección de Necesidades.....	17
11.2	Anexo N° 2 Informe de resultados Encuesta de Detección de Necesidades.....	18

# 1 INTRODUCCIÓN

En el marco del cumplimiento de decreto 612 de 2018 por medio del cual “se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos del Plan de acción por parte de las entidades del estado”. También del Decreto 1083 de 2015, por medio del cual establece que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación – PIC.

En la E.S.E. Hospital Regional Sur Oriental la formación y la capacitación hacen parte del fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios, programas que contiene el Plan Institucional de Capacitación 2019.

Con el fin de priorizar las necesidades en los temas de capacitación para el año 2018, se desarrolló un proceso de diagnóstico de necesidades de aprendizaje, analizando los siguientes insumos:

- Encuesta de detección de necesidades donde se obtuvo la información sobre las capacitaciones requeridas por los funcionarios
- Matriz de consolidación de necesidades.

Finalmente, el PIC 2019 incluye los programas de inducción y reinducción, en concordancia la normatividad vigente, previendo actividades tales como: actualización normativa, curso virtual relacionado con estos programas.

## 2 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 1011 de 2006. Por medio del cual se definen los componentes del Sistema Obligatorio de Garantía para la calidad en Salud.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- 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.
- Ley 1438 de 2011. Por medio de la cual se modifica parcialmente ley 1122 de 2007 y se dan otras disposiciones del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario sector de función pública.
- Decreto 612 de 2018. Por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del estado.

## 3 OBJETIVOS

### 3.1 Objetivo General

Abarcar todas las necesidades de capacitación expresados por todos los funcionarios de la ESE hospital Regional Sur Oriental para el fortalecimiento de las habilidades y competencias laborales.

### 3.2 Objetivos Específicos

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.
- Capacitar a los servidores públicos de la E.S.E. Hospital Regional Sur oriental en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo.
- Implementar el PIC articulado con las necesidades detectadas
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores públicos
- Integrar a los servidores que se vinculen a la E.S.E. Hospital Regional Sur oriental, a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizándolos con el servicio público e instruyéndolos acerca de la misión, visión y objetivos de la entidad por medio del programa de Inducción Institucional.
- Reorientar a los servidores en los cambios producidos en la E.S.E. Hospital Regional Sur oriental, en la dependencia donde laboran, en su puesto de trabajo y al proceso donde pertenecen, por medio del programa de Reinducción Institucional.

## 4 DEFINICIONES

**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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

**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 y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

**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.”

**Educación Informal:** La educación informal es 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 /1994)

**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"

**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".

**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.

**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.

**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

**Competencia laboral:** Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y los resultados del sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos (SABER), destrezas, habilidades, (HACER) valores, actitudes (SER) y aptitudes (HACER). (DAFP, 2007). De acuerdo con el DAFP, las entidades públicas del orden territorial y nacional podrán apoyarse en las propuestas que realice el sector educativo a nivel de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal, para formular el Plan Institucional de Capacitación (PIC) siempre que estas se fundamenten en el enfoque de formación por competencias.

## 5 ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La E.S.E. Hospital Regional Sur Oriental a través de su PIC busca contribuir al mejoramiento institucional por medio de la planeación, implementación, seguimiento y control de las actividades de formación y capacitación para los servidores de la Entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, para de esta manera, contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

Por consiguiente, el PIC 2018 se desarrolla por medio de los siguientes subprogramas:

### 5.1 Lineamientos conceptuales y pedagógicos

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.

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.



### 5.2 Ejes Temáticos

**GESTION DEL CONOCIMIENTO.** Responde a la necesidad de instalar (en los servidores) capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder los retos y las necesidades de las entidades públicas.

**CREACION DEL VALOS PUBLICO.** El concepto de valor público se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere mayor satisfacción a la sociedad.

**GOBERNANZA PARA LA PAZ.** Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. El fortalecimiento de las condiciones para la paz se logra por medio de un Estado fuerte que logre sobrepasar las barreras impuestas por un conflicto de cinco décadas. Para esto, los esfuerzos que está haciendo el Gobierno Nacional en materia de empleo público



son de gran importancia, ya que quienes aplican las políticas públicas en las regiones son servidores públicos y son ellos la cara visible del Estado.

### 5.3 Programa de Inducción Institucional

El programa de inducción la E.S.E HOSPITAL REGIONAL SURORIENTAL, tiene por objeto iniciar al funcionario 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 la misma. Por lo anterior, se lleva a cabo el programa de inducción que se impartirá cada vez que un funcionario sea vinculado a la entidad y tendrá por objetivo dar la bienvenida al funcionario, contextualizarlo en la cultura organizacional, principios, valores, misión, visión, Sistemas de desarrollo, dependencias, programas vinculados.

Adicionalmente, el Grupo de profesionales de las diferentes dependencias desarrollará una sesión de inducción integrando a los servidores a la entidad y los temas a tratar, así:

TEMA	AREA RESPONSABLE
Bienvenida, Compromisos, Metas Planes Institucionales	Gerencia
Manual de Funciones, Nómina, Evaluación del desempeño, régimen salarial y prestacional, Fondo de Empleados e ingresos y retiros de trabajadores.	Subgerencia
MECI, Auditorías Internas, Cultura de Autocontrol.	Control Interno
Eventos de interés en salud pública, reportes a SIVIGILA	Salud publica
Gestión de Medicamentos (solicitud, recepción, entrega de medicamentos, señalización, orden y limpieza)	Regente farmacia
Indicadores de Auditoria, Glosas	Auditor Medico
Capacitación Software, Manejo de Historias Clínicas, Glosas, facturación	Facturación
Procesos y procedimientos, seguridad del paciente.	Calidad
Norma 412, Guías de práctica clínica y normas técnicas y procesos misionales, evaluación y adherencia a las guías	Coordinador PYP
Requisitos contratación, formas de pago, horarios, diligenciamiento de formatos, solicitud de permisos	Contratación y Jurídica
Residuos hospitalarios, Apoyo a diagnóstico y complementación terapéutica.	Coordinador Laboratorio
Gestión de la información, formatos de comunicación, Redes sociales, entre otras	Sistemas
Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, estructura organización, misión visión, principio y valores.	Planeación
Gestión de recurso físicos, inventarios, pedidos a almacén	Almacén

El jefe inmediato es el responsable de informar al Grupo de Gestión Humana el nombre del servidor que realiza el acompañamiento. Los servidores que realizarán el acompañamiento en cada una de las áreas, se responsabilizarán 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 la E.S.E.
- ❖ Instruir sobre el Sistema de Gestión de Calidad, objetivo, misión, visión, valores, principios, objetivos, entre otros.
- ❖ Dar a conocer la planeación de actividades anual del área.
- ❖ Enseñar el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado.

## 5.4 Programa de Reinducción Institucional

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad.

El programa de reinducción se realiza a todos los empleados por lo menos cada dos años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad

Por lo anterior, el programa de Reinducción de la E.S.E Hospital Regional Sur Oriental se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar la entidad. Así las cosas, los temas relacionados para realizar la reinducción el año 2019, son los siguientes:

- Actualización Normativa.
- Código de ética
- Políticas institucionales.
- Gestión Documental.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

## 5.5 Plan Institucional de Capacitación – PIC –

El PIC 2019 se formuló con base en la normatividad vigente. Para su formulación y aprobación se desarrollan las siguientes fases:

- **Diagnóstico de Necesidades:** Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de detección de necesidades de capacitación difundida a los servidores de los diferentes niveles jerárquicos.
- **Plan de Capacitación**
- **Presentación de la información consolidada al Comité Institucional de Gestión y Desempeño**
- **Aprobación del Plan Institucional de Capacitación – PIC** por parte del Comité Institucional de Gestión
- **Ejecución del PIC 2019.**

## 6 DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES

El diagnóstico de las necesidades de capacitación permite a la entidad orientar la estructuración y desarrollo del plan para el fortalecimiento de conocimiento, habilidades o actitudes de los funcionarios a fin de contribuir con el logro de los objetivos de la E.S.E. Hospital Regional Sur Oriental.

La recolección de información se realizó en los meses de Noviembre – diciembre de la vigencia anterior (2018) mediante la aplicación directa de encuestas a 98 funcionarios distribuidos de la siguiente manera:

IPS	FUNCIONARIOS
Chinácota	36
Bochalema	13
Toledo	21
Durania	11
Labateca	10
La Don Juana	3
San Bernardo	4

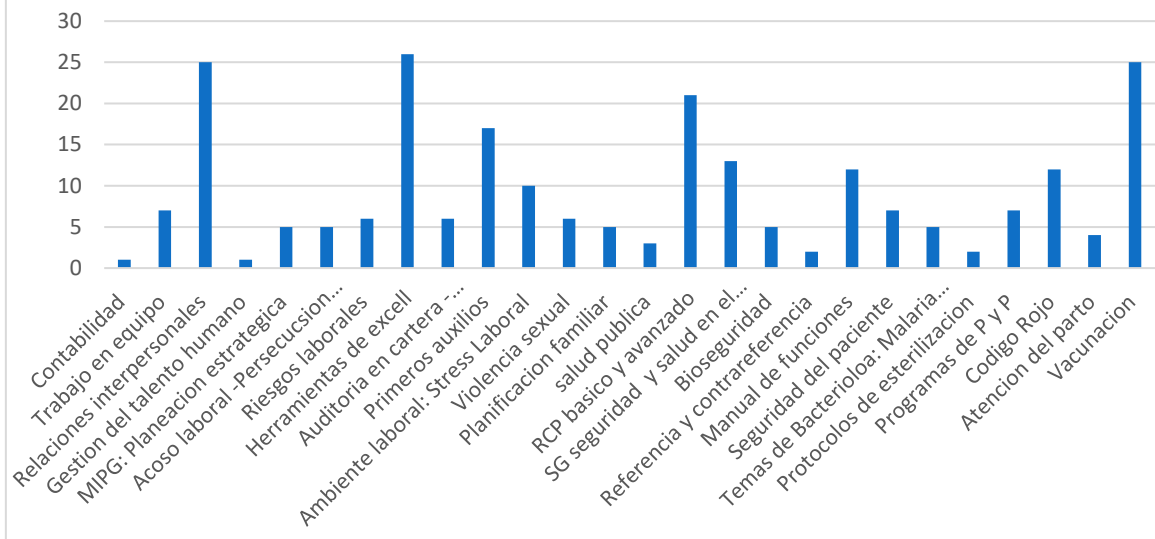
en donde se identificaron las necesidades reales de capacitación.

Anexo N° 1: Encuesta de Detección de Necesidades.

Anexo N° 2: Informe de resultados Encuesta de Detección de Necesidades.

A continuación, se presenta la priorización de necesidades a tener en cuenta en el PIC 2019

## Detección de Necesidades de Capacitación 2019



## 7 PLAN DE CAPACITACIONES

El presente plan de capacitaciones se podrá modificar por requerimientos de la alta dirección, normativo, presupuestales o por solicitud de los entes de control.

N°	TEMA	DIRIGIDO A	RESPONSABLES	FECHA	LUGAR
1	Seguridad del paciente	Personal asistencial	Líder de Seguridad al Paciente	Febrero 2019 Abril 2019 Junio 2019 Agosto 2019 Octubre 2019	Todas las IPS
2	Bacteriología: malaria Leshmania Chagas	Personal asistencial	Bacteriólogos de las IPS	Abril 2019	Todas las IPS
3	Plan de Emergencias: Primeros Auxilios, Capacitación de Brigadas, Técnicas de Evacuación y Rescate.	Personal asistencial y administrativo	Coordinador del SG SST	Agosto 2019	Todas las IPS
4	RCP básico y avanzado	Personal asistencial	Coordinador asistencial y de Coordinador calidad	Junio 2019	Todas las IPS
5	Rutas Integrales de Atención en Salud, P Y P	Personal asistencial	Coordinador asistencial y de Coordinador calidad	Febrero 2019 Abril 2019 Junio 2019 Agosto 2019 Octubre 2019	Todas las IPS
6	Riesgos Laborales	Personal asistencial	Coordinador del SG SST	Septiembre 2019	Todas las IPS
7	Plan Estratégico de Seguridad Vial: Movilidad Segura	Personal asistencial	Coordinador del SG SST	Julio 2019	Todas las IPS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

8	Herramientas de Excel	Personal asistencial y administrativo	Subgerencia	Mayo 2019	Todas las IPS
9	Manual de funciones	Personal asistencial y administrativo	Subgerencia	Junio 2019	Todas las IPS
10	Relaciones Interpersonales	Personal asistencial y administrativo	Líder Planeación	Junio 2019	Todas las IPS
11	Procesos esterilización	Personal administrativo	Coordinador asistencial y de Coordinador calidad	Febrero 2019 Abril 2019 Junio 2019 Agosto 2019 Octubre 2019	Todas las IPS

## 8 PRESUPUESTO

El plan Institucional de Capacitaciones no tiene destinado un rubro directo dentro del presupuesto 2019, hace parte del Rubro de Bienestar Social y para el 2019 es de \$17'254.350

## 9 EVALUACION Y SEGUIMIENTO

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el PIC por medio de las evidencias de las capacitaciones realizadas y los formatos establecidos por el Sistema integrado de Gestión de la Entidad.

Al final del periodo de vigencia del PIC, se aplicará una encuesta en la cual se determinará un informe final de aprendizajes logrados, buenas prácticas y lecciones aprendidas con respecto al PAE desarrollado en la vigencia 2019.

Para las demás capacitaciones efectuadas se medirá por medio de los siguientes instrumentos:

### 9.1 Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC

Los indicadores desarrollados para la medición del PIC son los siguientes:

- Participación de los servidores de cada área en la formulación de los proyectos de aprendizaje.:

$$\frac{\text{funcionarios asistentes}}{\text{funcionarios convocados}} * 100$$

- Porcentaje de Implementación del PIC

$$\frac{\text{capacitaciones ejecutadas}}{\text{capacitaciones programadas}} * 100$$

### 9.2 Evaluación del Impacto de la Capacitación

Es necesario establecer la evaluación formativa como método de medición de los resultados obtenidos con este programa.

A los 2 meses posteriores a cada capacitación se hará evaluación escrita del conocimiento de las normas, guías y protocolos. La calificación obtenida se archivará en la respectiva hoja de vida de cada funcionario y si es inferior a lo esperado, el funcionario debe repetir la capacitación y volver a evaluar.

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

Se realizará semestralmente evaluación de la adherencia a normas técnicas y guías de atención a médicos y enfermeras de la ESE HRSO, lo cual se verificará con auditoría a la historia clínica.

El proceso de evaluación de conocimiento y de la adherencia a normas, guías y protocolos serán aplicados por el auditor médico, grupo de calidad y coordinadora de P y P de la ESE.

### **10 SOCIALIZACION**

El presente plan será socializado a todos los funcionarios de la E.S.E. Hospital Regional Sur oriental a través de la intranet de la Institución, a través del correo electrónico y publicado en la página web de la entidad antes del 31 de Enero del 2019.

**JAIME GONZALEZ SILVA**  
Gerente

**JOSE JACINTO VERA LOZADA**  
Subgerente



## 11 ANEXOS

### 11.1 Anexo N° 1: Encuestas de Detección de Necesidades

#### ENCUESTA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN

Nombre:	Cargo:
Fecha:	IPS:

Esta encuesta ha sido diseñada con el propósito de que nuestro recurso humano participe en el proceso de mejoramiento continuo de la ESE Hospital Regional Suroriental.

**1. En qué temas específicos relacionados con su trabajo considera que debería recibir formación?**

---

---

---

---

---

---

---

---

**2. En qué otros temas le gustaría recibir formación?**

---

---

---

---

Firma del trabajador:

---

#### Espacio para ser diligenciado por el jefe inmediato

Temas en las que el trabajador requiere formación	Motivos por los que es necesaria la formación	Entidad, recurso docente o metodología sugerida

Firma del jefe inmediato:		

**11.2 Anexo N° 2 Informe de resultados Encuesta de Detección de Necesidades.**

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019