

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. OBJETIVO

1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

2. ALCANCE

3. MARCO LEGAL

3.1. Normatividad

3.2. Principios rectores de la capacitación

4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

4.1. Metodología

4.2. Instrumentos para recolección de datos

4.3. Técnicas utilizadas

4.4. Resultados

5. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

6. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

7. CRONOGRAMA DEL PIC

8. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

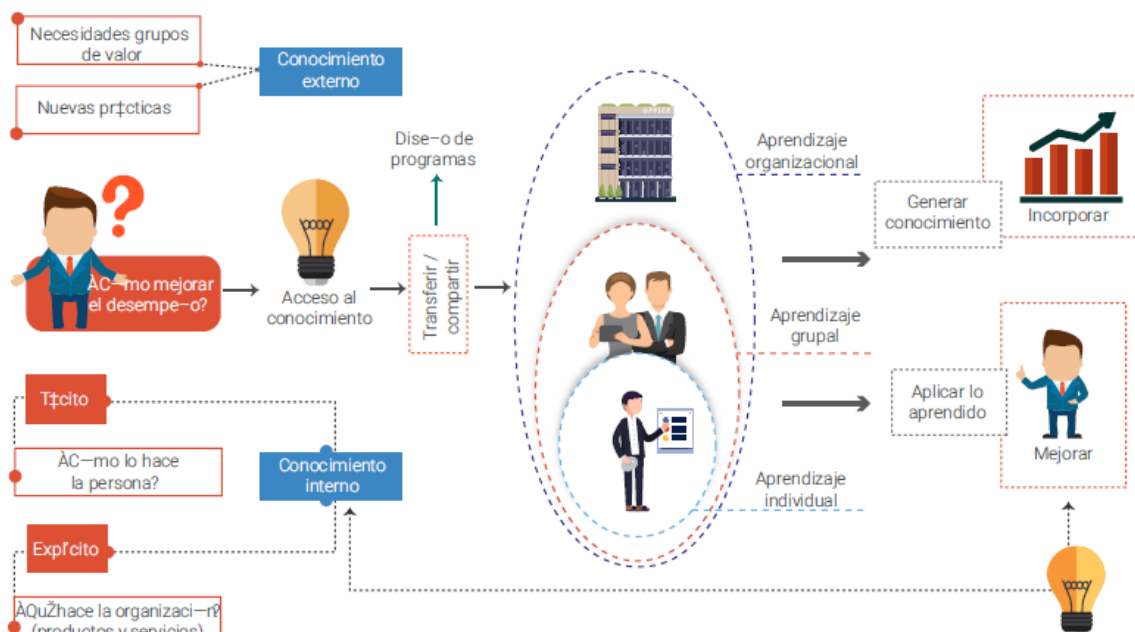
9. METAS E INDICADORES

10. METODOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

10.1. Indicadores De Evaluación

INTRODUCCIÓN

La ESE Hospital Carisma establece la necesidad de generar programas de aprendizaje mediante un plan de capacitación, que permita ampliar los conocimientos y habilidades de los funcionarios para optimizar el desempeño en su puesto de trabajo, y de esta manera, cerrar las brechas que hay entre las capacidades que tiene el funcionario y las capacidades que se requieren para ejercer el cargo. Los programas propuestos dentro del plan, deben satisfacer las necesidades de aprendizaje diagnosticadas por los diferentes métodos y aportar al cumplimiento de las metas de manera efectiva, mediante el siguiente esquema:



Fuente: Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)

Las entidades públicas deben desarrollar competencias y capacidades en las personas que trabajan en ellas, generando conocimientos, habilidades, actitudes y cambios de comportamiento, para potenciar el desempeño laboral, de tal modo que, el ciclo de gestión pública sea eficiente y mejore la atención en la prestación de los servicios, como respuesta al cumplimiento de los objetivos y fines del Estado, a través de programas de aprendizaje mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento.

1. OBJETIVO

Crear un Plan Institucional de Capacitación para la ESE Hospital Carisma con vigencia 2021, que responda a las necesidades de aprendizaje, con el fin de fortalecer las competencias individuales y colectivas de Carisma, y cerrar las brechas de capacidades que hay en los empleados y las capacidades que requieren los cargos.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso, no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en la carpeta de calidad de la ESE Hospital Carisma

- Selección adecuada y acertada de las necesidades de capacitación y formación que hay por áreas de trabajo.
- Integrar a todo el personal indistintamente del tipo de contratación, al programa de inducción con el fin de vincularlos a la cultura y ética de la ESE Hospital Carisma.
- Mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos a través del desarrollo de competencias que aporten a los procesos de gestión, procurando el mejoramiento continuo institucional.

2. ALCANCE

La formulación del Plan Institucional de Capacitación, inicia desde el diagnóstico mediante el cual se identifican las necesidades de capacitación a nivel organizacional, por áreas e individual, hasta la evaluación de las capacitaciones desarrolladas.

3. MARCO LEGAL

3.1 Normatividad

Acogiendo los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional, La ESE Hospital Carisma adopta el Plan Institucional de Capacitación, amparada por la siguiente normatividad:

Decreto 1567 de 1998. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Ley 1960 de 2019, por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, en el artículo 3, literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998, quedará así: “Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53 “La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: ... garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”

Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único Disciplinario, Art. 33, numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”; numeral 40. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”

Ley 909 de 2004, Título VI, Capítulo 1. Art. 36, párrafo:

PARÁGRAFO. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Ley 489 de 1998. Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.

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 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Resolución 390 del 30 de mayo de 2017. Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027.

El Decreto 4665 de 2007. Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

3.2. Principios rectores de la capacitación

En concordancia con el Artículo 6, del Decreto 1567 de 1998, los principios rectores para la administración de la capacitación contemplada en el Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Carisma, son:

a. 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;

b. 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;

c. 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;

d. 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;

e. Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;

f. Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

g. Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

h. 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.

i. 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.

4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL


La metodología se utilizó con base a lo indicado por el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se recogieron necesidades de aprendizaje a nivel organizacional, manifestadas por los funcionarios, se conocieron las necesidades de conocimientos y habilidades que se requieren desarrollar o fortalecer, y las que se requieren para mejorar el desempeño laboral de los empleados.

4.1. Metodología

La metodología utilizada para la detección de necesidades de capacitación para el año 2021, se desarrollo teniendo en cuenta el modelo de encuesta recolectada por cada funcionario que tiene a su cargo personal dependiente.

4.2. Instrumentos para recolección de datos

Formato con Código F-GAD-GH-06 (Diagnostico de Necesidades de Capacitación), el cual es dirigido a cada uno de los funcionarios del nivel directivo: jefes, coordinadores, subdirectores y directores.

	AREA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA GESTIÓN HUMANA DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	Código: F-GAD-GH-06	
		Versión: 01	
		Fecha de actualización: 20/11/2018	
FECHA:			
NOMBRE DEL COORDINADOR:			
ÁREA:			
CARGO:			
NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	CLASE DE NECESIDAD		
	Información	Conocimiento	Habilidad
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

Copia Controlada: si este documento se encuentra impreso, no se garantiza su vigencia
La versión vigente reposa en la carpeta de calidad de ESE Hospital Carisma

4.3. Técnicas utilizadas

Se utilizo la técnica para la recolección de la información:

Aplicación de las encuestas basadas en el formato sugerido por la institución.

- Formato F-GAD-GH-06 "Diagnostico de Necesidades de Capacitación"

4.4. Resultados

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN AÑO 2021

NIVEL	CAPACITACIÓN REQUERIDA	G.H	R.F	FACT.	CONTA	TES.	GER	AUD.	ASIST.
3	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)	X						X	
6	DESARROLLO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (GETH)	X							
7	EVALUACIÓN DE SEMPEÑO LABORAL (EDL)	X							
2	FORMULACIÓN Y MANEJO DE INDICADORES	X	X		X		X		
8	ACTUALIZACIÓN DE NOMINA, P.S. Y SS	X							
9	MANEJO DE RESIDUOS HOSPITALARIOS		X						
1	HERRAMIENTAS OFFICE (EXCEL)		X	X	X	X			X
10	ACTUALIZACIÓN CURSOS FACTURACIÓN			X					
11	RADICACION MIPRES			X					

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso, no se garantiza su vigencia La versión vigente reposa en la carpeta de calidad de la ESE Hospital Carisma

4	ACTUALIZACIÓN EN NORMATIVIDAD VIGENTE				X	X			
5	CONTRATACION ESTATAL DE LAS ESE						X	X	
12	ACTUALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA						X		
13	SECOP II						X		
14	ELABORACION ESTUDIOS PREVIOS Y ANALISIS DEL SECTOR SALUD						X		
15	NORMA NTC ISO : 2015							X	
16	GESTION Y ADMON DE RIESGOS							X	
17	LINEAS DE DEFENSA 1-2-3							X	
18	LENGUAJE DE SEÑAS								X
19	ACTUALIZACIÓN EN INTERVENCIÓN CON FAMILIA								X
20	RUTAS PROGRAMAS SOCIALES A NIVEL CIUDAD Y DEPARTAMENTO								X
21	DILIGENCIAMIENTO DE HISTORIAS CLINICAS								X
22	FORTALECIMIENTO DE TRABAJO EN EQUIPO								X
23	INVESTIGACIÓN CUALITATIVA								X
24	NUEVAS ADICIONES Y FAMILIA								X
25	TECNICAS INTERACTIVAS Y RECURSOS EN LINEA								X
26	CONGRESOS (PSIQUIATRIA, PATOLOGIA DUAL)								X
27	ESCRITURA DE PUBLICACIONES DE DIVULGACIÓN CIENTIFICA								X
28	ENTREVISTA MOTIVACIONAL ADICIONES								X
29	TOMA MUESTRAS DE LABORATORIO								X
30	INGLES								X
31	PROGRAMACIÓN NEUROLINGUISTICA								X
32	SERVICIO AL CLIENTE								X
33	HUMANIZACIÓN Y ATENCIÓN EN SALUD								X

5. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

La ESE Hospital Carisma, solicitará a los tutores o facilitadores que llevarán a cabo el desarrollo de las capacitaciones, la aplicación del método de enseñanza-aprendizaje de acuerdo a los temas concertados, para facilitar la comprensión y aplicabilidad simultáneamente, a fin de lograr resultados óptimos del desempeño laboral de los servidores públicos en el menor tiempo posible, esto teniendo en cuenta los temas establecidos en el diagnóstico de necesidades de la institución.

6. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Para el año 2021, se llevará a cabo el proceso de inducción y reinducción a todos los servidores públicos, de acuerdo a lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998.

7. CRONOGRAMA DEL PIC

TEMAS	DIRIGIDO A	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV
MIPRES	Personal de Facturación y Cartera, Técnico Área Salud- Regente										
ACTUALIZACIÓN EN FACTURACIÓN	Personal de Facturación y Cartera										
MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)	Aserora Desarrollo Organizacional										
TOMA DE MUESTRAS DE LABORATORIO	Enfermeros y Auxiliares de Enfermería										
TRABAJO EN EQUIPO	Enfermeros, Auxiliares de Enfermería, Profesional Universitario - Psicólogo Profesional Universitario - Terapia Ocupacional Asesor Proyectos y Mercadeo										
MANEJO DE SISTEMAS (WORD, EXCEL, POWER POINT)	Enfermeros, Auxiliares de Enfermería, Tesorera, Auxiliar Administrativo, Auxiliar Área Salud										
LENGUAJE DE SEÑAS	Enfermeros, Auxiliares de Enfermería, Profesional Universitario- Trabajo Social, Psicólogo, Terapeuta Ocupacional										
CURSO DE INGLES	Enfermeros, Auxiliares de Enfermería, Profesional Área Salud, Personal Administrativo Médicos										
ACTUALIZACIÓN EN TEMAS DE FAMILIA Y TERAPIA FAMILIAR	Profesional Universitario- Trabajo Social										
CONGRESO DE PSIQUIATRÍA	Médico Especialista - Psiquiatra										
SECOP II	Aserora Jurídica Profesional Universitario Sistemas Técnico Administrativo Almacén y Bienes, Auxiliar Administrativo (Rendición de Cuentas), Supervisores Contratos										
CONTRATACION ESTATAL DE LAS ESE	Supervisores Contratos										
ACTUALIZACIÓN NORMATIVA, PRESTACIONES SOCIALES Y SEGURIDAD SOCIAL	Personal de la ESE										
DESARROLLO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (GETH)	Gestión Humana										
FORMULACIÓN Y MANEJO DE INDICADORES	Personal de la ESE										
GESTION DEL RIESGO	Auditor, Desarrollo Organizacional										
EVALUACIÓN DE SEMPEÑO LABORAL (EDL)	Gestión Humana, Subdirección Administrativa y Funcionarios con personal a cargo										
MANEJO DE RESIDUOS HOSPITALARIOS	Personal Asistencial, SST										
ACTUALIZACIÓN EN NORMATIVIDAD VIGENTE	Personal ESE										
ACTUALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Gerencia										
ELABORACIÓN ESTUDIOS PREVIOS Y ANALISIS DEL SECTOR SALUD	Gerencia										
NORMA NTC ISO : 2015	Auditor										
LINEAS DE DEFENSA 1-2-3	Auditor										
RUTAS PROGRAMAS SOCIALES A NIVEL CIUDAD Y DEPARTAMENT	Personal Asistencial										
DILIGENCIAMIENTO DE HISTORIAS CLINICAS	Personal Asistencial										
INVESTIGACIÓN CUALITATIVA	Personal Asistencial										
NUEVAS ADICIONES Y FAMILIA	Psiquiatría										
TECNICAS INTERACTIVAS Y RECURSOS EN LINEA	Personal Asistencial										
ESCRITURA DE PUBLICACIONES DE DIVULGACIÓN CIENTIFICA	Personal Asistencial										
ENTREVISTA MOTIVACIONAL ADICCIONES	Personal Asistencial										
PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	Personal Asistencial										
SERVICIO AL CLIENTE	Admisiones										
HUMANIZACIÓN Y ATENCIÓN EN SALUD	Personal Asistencial										
Total Capacitaciones Vigencia 2021											

Nota: El anterior cronograma puede estar sujeto a modificaciones.

8. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN ESE HOSPITAL CARISMA

El Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2021 será ejecutado a través de la gestión administrativa del área de talento humano y de acuerdo a los recursos económicos establecidos para el desarrollo del PIC.

Cabe anotar que para este año 2021, el cronograma de capacitación podrá tener cambios debido a la situación anormal presentada por la pandemia del Covid-19.

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso, no se garantiza su vigencia La versión vigente reposa en la carpeta de calidad de la ESE Hospital Carisma

9. METAS E INDICADORES DEL PIC AÑO 2021

Las metas e indicadores que se han registrado en el proyecto de inversión para la vigencia 2021, hacen parte integral del presente Plan Institucional de Capacitación, con sus correspondientes sistemas de evaluación y seguimiento.

Para la vigencia 2021, se tienen los siguientes indicadores y metas, según los lineamientos definidos en el presente Plan Institucional de Capacitación:

- Servidores públicos de la ESE Hospital Carisma capacitados
Meta: Todos los Servidores Públicos capacitados
- Talleres o actividades de capacitación realizadas
Meta: 30 Talleres o actividades de capacitación realizadas

10. METODOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación y seguimiento permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores públicos; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y, por último, sirve como retroalimentación para realizar los ajustes y mejoras necesarias.

NIVEL A EVALUAR	OBJETO A EVALUAR	HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN
1	Satisfacción de los participantes con el desarrollo de las actividades de capacitación	Encuestas de satisfacción en donde se midan aspectos como: satisfacción del contenido, logística, capacitador o formador, etc.
2	Nivel de apropiación de conocimientos	Apropiación de información, talleres, los cuales se aplican dependiendo del tema expuesto.
3	Aplicación de lo aprendido.	A través de la aplicación de la autoevaluación en el puesto de trabajo.

10.1. Indicadores De Evaluación

INDICADOR	FORMULA	META
Porcentaje (%) Servidores Capacitados	$\text{Número de servidores públicos capacitados} / \text{Total servidores públicos de planta} * 100$	Alcance del PIC
Porcentaje (%) Capacitaciones Realizadas	$\text{N}^\circ \text{ de capacitaciones realizadas} / \text{N}^\circ \text{ Capacitaciones programadas en el periodo en el PIC} * 100$	Cumplimiento del PIC

11. FINANCIACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2021, será desarrollado bajo presupuesto CODFIS con Resolución N°S2020060127456 de diciembre 04 de 2020. Cuyo monto presupuestal para la vigencia es de \$ 17.000.000.oo.

	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Firma			
Nombre	Jorge Aníbal Ramírez Osorio	Sandra Lara A	William Andrés Echavarría Bedoya
Cargo	P.U. Gestión Humana	Desarrollo Organizacional	Gerente

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso, no se garantiza su vigencia La versión vigente reposa en la carpeta de calidad de la ESE Hospital Carisma