

E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
PIC**

(DECRETO 612 ABRIL 04 DE 2018 - DAFP)

**MILENA DEL CARMEN CHAVES CHARRIS
GERENTE**



**GUAMAL MAGDALENA
2018**



**RESOLUCION No. 0117
(27 de Junio de 2018)**

“Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación del Recurso Humano, vigencia 2018, de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena”

La Gerente de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, en ejercicio de sus facultades legales estatutarias, en especial en la Ley 909 de 2004, el Decreto Nacional 1567 de 1998,

CONSIDERANDO:

Que la Planeación del Talento Humano entendida desde la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios; determina las necesidades actuales y futuras definiendo planes y programas específicos de personal, enmarcados en el plan de desarrollo vigente como carta de navegación del Hospital, siendo una herramienta básica de gestión para el logro de los objetivos institucionales.

Que conforme a la normatividad nacional vigente se hace necesario establecer el Plan Institucional de Capacitación para esta vigencia fiscal, enfocados al fortalecimiento de las competencias laborales a través de procesos de capacitación, inducción y reinducción.

Que en virtud de lo anterior,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Adoptar para la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, el Plan Institucional de Capacitación del Recurso Humano, vigencia 2018, el cual se encuentra anexo a la presente Resolución y hace parte integral de la misma.

ARTICULO SEGUNDO: La presente Resolución rige a partir de su expedición y deroga las normas internas de esta Empresa Social del Estado que le sean contrarias.

COMUNIQUESE Y PUBLIQUESE:


Dada en Guamal, Magdalena a los 27 días del mes de Junio de 2018.


MILENA DEL CARMEN CHAVES CHARRIS
Gerente E.S.E

	VERSION:	01
	FECHA DE ACTUALIZACION:	27-JUN-2018
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC	CODIGO:	HNSC-GG-M-009
	PAGINA	Página 1 de 7

INTRODUCCION

Con fundamento en la Constitución Política y demás normas que reglamentan los procesos de capacitación y formación en las entidades públicas, la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal - Magdalena, presenta el Plan Institucional de Capacitaciones 2018, el cual tiene como objetivo contribuir en el mejoramiento continuo de las competencias de los servidores públicos optimizando así la prestación del servicio de la Salud en el Municipio de Guamal - Magdalena. El enfoque de la capacitación en el presente plan permite estructurar programas encaminados a transformar problemas en soluciones, que conlleven a los servidores públicos a mejorar su desempeño y prestar un servicio humanizado con calidad a los clientes externos. Conforme a la normatividad vigente de establecer el Plan Institucional de Capacitación para periodos mínimos de un año, se ha formulado el Plan, basado en la identificación de necesidades de Talento Humano a través de una encuesta y las necesidades derivadas de los procesos en la prestación de servicios en Salud. Todos los temas enfocados al fortalecimiento de las competencias laborales a través de procesos de capacitación, inducción y re inducción.

	VERSION:	01
	FECHA DE ACTUALIZACION:	27-JUN-2018
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC	CODIGO:	HNSC-GG-M-009
	PAGINA	Página 2 de 7

1. MARCO CONCEPTUAL

1.1. Objetivos del plan institucional de capacitación

1.1.1. Objetivo General.

Fortalecer las competencias y habilidades laborales del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena mediante la identificación de necesidades de capacitación, inducción y re inducción, orientado a mejorar aspectos relacionados a las funciones del cargo, trabajo en equipo, liderazgo y pertinencia; para elevar el nivel de la calidad en la prestación del servicio de Salud.

Con lo anterior se busca incrementar la capacidad tanto individual como colectiva del personal contribuyendo así, al cumplimiento del Direccionamiento Estratégico de la entidad.

1.1.2. Objetivos específicos.

Capacitar a los empleados públicos de la ESE en temas específicos que les permitan el mejoramiento del desempeño en su cargo, de acuerdo a las necesidades de capacitación identificadas en cada área de trabajo.

Sistematizar los procesos de capacitación con el fin de apoyar el registro documental del Plan, mediante la consolidación y organización de la información que se va construyendo en el transcurso de las capacitaciones.


Hacer seguimiento y evaluación a la implementación del Plan Institucional de Capacitación definiendo acciones de mejora cuando existan desviaciones, que posibiliten mejorar el cumplimiento.

1.2. DEFINICIONES APLICADAS AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.

De conformidad con la actualización 2012 de la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación emitida por el DAFP - ESAP, en el PIC de la E.S.E. "HNSC", se deben tener en cuenta las siguientes definiciones que apoyan la orientación del tema del presente documento:

Aprendizaje: proceso social en el cual interactúan dos o más personas para la construcción de conocimiento en forma colaborativa, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, para la generación de conocimiento compartido en un grupo con respecto a un dominio específico.

Capacitación: conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la formación para el trabajo y el desarrollo humano, como a la educación informal, 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.

	VERSION:	01
	FECHA DE ACTUALIZACION:	27-JUN-2018
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC	CODIGO:	HNSC-GG-M-009
	PAGINA	Página 3 de 7


Competencia: 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.

1.3. TIPOS DE CAPACITACION.

1. Capacitación por proyectos: son capacitaciones dirigidas a los miembros de un proyecto específico.
2. Capacitaciones especiales: son capacitaciones dirigidas a personas específicas de la entidad con base en unas características predeterminadas.
3. Capacitaciones internas: Cuando se trata de capacitaciones que se organizan y convocan al interior de la empresa con capacitadores de la misma entidad o capacitadores contratados para este propósito, se denominan internas.
4. Capacitaciones externas: Son externas aquellas que se realicen fuera de la entidad, por convocatoria de otras entidades u organizaciones.
5. Capacitación abierta: convocatoria general para todo el personal.
6. Capacitación cerrada: para una lista específica de convocados.

2. MARCO LEGAL.

- **Constitución Política de Colombia de 1991. Artículo 54.** Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.
- **Decreto Ley 1567 De 1998. Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos.** Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Reglamentado por el Decreto Nacional 1572 de 1998. Reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1227 de 2005.
- **Ley 734 de 5 de Febrero de 2002.** Por la cual se expide el Código Disciplinario Unico.
- **Ley 909 del 23 de Septiembre de 2004.** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras.
- **Decreto 1227 del 21 de abril de 2005.** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
- **Decreto 2539 del 22 de Julio 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 del 29 de Noviembre de 2007.** Por el cual se adopta la actualización del

	VERSION:	01
	FECHA DE ACTUALIZACION:	27-JUN-2018
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC	CODIGO:	HNSC-GG-M-009
	PAGINA	Página 4 de 7

- Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.

- Decreto 4904 del 16 de Diciembre de 2009. Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.

- Circular Externa No. 100 - 010 - 2014, del Departamento Administrativo de la Función Pública. "Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos".

-Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público - Departamento Administrativo de la Función Pública Dirección de Empleo Público, Marzo de 2017.


- Resolución 123 de 2012 y sus anexos técnicos, que modifica la Resolución 1445 del 08 de mayo del 2006, por la cual se definen las funciones de la Entidad Acreditadora y se adoptan otras disposiciones.

3. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.

3.2.1. CLASIFICACION.

a. Capacitaciones: Las capacitaciones se enfocarán hacia la acreditación en Salud, uno de los objetivos primordiales de La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, y a los empleados con responsabilidad de procesos administrativos y asistenciales de la ESE. Se entiende por acreditación como un "Proceso voluntario y periódico de autoevaluación interna y revisión externa de los procesos y resultados que garantizan y mejoran la calidad de la atención del usuario en una organización de salud, a través de una serie de estándares óptimos y factibles de alcanzar, previamente conocidos por las entidades evaluadas. Es realizada por personal idóneo y entrenado para tal fin y su resultado es avalado por entidades de acreditación autorizados para dicha función, según norma aplicable para Programa de Auditoria para el Mejoramiento continuo de la Calidad PAMEC.

b. Inducción: El proceso de inducción es una acción que tiene por objetivo actualizar al nuevo empleado sea de carrera administrativa, libre nombramiento, provisionales acerca de los propósitos fundamentales de la empresa. Los temas que deben presentarse están orientados a apropiar al servidor público en cuanto al que hacer de la Empresa: la misión, la visión, Plan de Desarrollo Institucional, normas de convivencia, código de ética laboral y el proceso de acreditación. De acuerdo a la circular externa No. 100-010-20144 emanada por el Departamento Administrativo de la Función Pública la inducción debe entenderse "como un programa encaminado a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertinencia por la entidad; el conocimiento de la función pública durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación".

	VERSION:	01
	FECHA DE ACTUALIZACION:	27-JUN-2018
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC	CODIGO:	HNSC-GG-M-009
	PAGINA	Página 5 de 7

c. Reinducción: La reinducción se orienta a mejorar la cultura organizacional, el sentido de pertinencia y liderazgo que asuman los servidores públicos frente a los objetivos de desarrollo institucional. Están dirigidos a reorientar las actitudes en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años. Conforme a la inducción tienen derecho a estos programas los empleados de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales (Departamento Administrativo de la Función Pública: Circular externa No. 100-010- 2014).

3.2.2. ENFOQUE HACIA LA ACREDITACION.

Las temáticas de capacitación, inducción y reinducción identificadas, se encamina hacia la acreditación institucional, destacando principalmente los siguientes ejes:

Líneas de enfoque:

Los procesos de capacitación, inducción y re inducción identificados, se articulan a los ejes del proceso de acreditación basado en la Resolución No.123 de 2012, destacando principalmente los siguientes:

a. Gestión Clínica y Seguridad del paciente.


Los procesos de capacitación se encaminarán a fortalecer las competencias y habilidades del personal asistencial en temas atinentes al diagnóstico y el tratamiento de los pacientes con información actualizada, contribuyendo a mejorar los resultados clínicos y la satisfacción y seguridad de los usuarios, logrando una mayor motivación profesional y una atención oportuna y de calidad (Introducción a la Gestión Clínica 26).

- Cultura de seguridad
- Comunicación efectiva
- Guías de práctica clínica
- Prevención y control de infecciones
- Fármaco vigilancia y tecno vigilancia

Humanización.

La humanización implica la generación de habilidades y aptitudes en los colaboradores de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen, que se materialicen en una atención integral a los pacientes contribuyendo a que se cumplan sus derechos. Reconociendo a la familia en los procesos de atención y diagnóstico, en procesos informativos y de educación, con el objetivo de avanzar hacia un crecimiento humano y profesional del Talento Humano (Plan de Desarrollo Institucional 2016- 2020).

b. Gestión del Riesgo.

	VERSION:	01
	FECHA DE ACTUALIZACION:	27-JUN-2018
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC	CODIGO:	HNSC-GG-M-009
	PAGINA	Página 6 de 7

La Gestión del Riesgo abarca capacitaciones en temas que conduzcan a mejorar la política de calidad y seguridad del paciente de la Empresa (Plan de Desarrollo Institucional 2016-2020). Toda acción dirigida al desarrollo de habilidades y competencias en los servidores públicos tendientes a la prevención del Riesgo en los procesos de Direccionamiento y Gerencia, Atención al usuario, Atención al cliente asistencial y soporte administrativo se constituyen en apremiantes y en concordancia con los propósitos misionales de la Entidad. Hacen parte de este eje los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Capacitación.

c. Gestión de la Tecnología.

Una de las prioridades de la Institución es contar con herramientas tecnológicas sobre las cuales se soporte la operación de los procesos estratégicos y administrativos de la entidad, facilitando así la gestión institucional. Las capacitaciones en temas tecnológicos integrados a un buen funcionamiento de los equipos, actualizaciones en los sistemas informáticos y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación se constituyen en imprescindibles y muy necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la Empresa.

3.2.3. MATRIZ DE PROGRAMACION.


En documento adjunto se incluye la planeación de procesos de inducción re inducción y capacitación. El documento forma parte integral del Plan Institucional de Capacitaciones y se encuentra firmado.

3.2.4. DATOS Y DOCUMENTACION DEL PROCESO.

Los soportes generados en ejecución del Plan Institucional de Capacitación, deberá reposar en original en la Oficina de Coordinación de Talento Humano, bajo la responsabilidad de custodia que ello implica, para lo cual se definen las siguientes responsabilidades:

Como parte del proceso de identificación de necesidades de capacitación se incluyen las temáticas detectadas en los grupos de estándares de acreditación.

SOPORTES	RESPONSABILIDADES
Listados de asistencia, indicando el proceso (capacitación, inducción o re inducción) y la temática específica de conformidad con el PIC	Los listados de asistencia específicos de cada capacitación, inducción o reinducción serán responsabilidad de los orientadores o capacitadores. Los listados deben indicar las temáticas conforme al PIC. Los orientadores tienen la obligación de entregar los listados originales a Talento Humano.
Formatos de evaluación de comprensión	Las evaluaciones o test específicos de cada capacitación, inducción o reinducción serán responsabilidad de los orientadores o capacitadores, quienes conocen el tema.
Informe de resultados de evaluación de (comprensión)	Los orientadores deberán adelantar la calificación correspondiente y consolidar los datos de nombre y calificación en archivo Excel. Este archivo contendrá el informe de resultados de comprensión, el cual debe entregarse en medio físico

	VERSION:	01
	FECHA DE ACTUALIZACION:	27-JUN-2018
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC	CODIGO:	HNSC-GG-M-009
	PAGINA	Página 7 de 7


	firmado por el responsable y en medio magnético a Talento Humano.
Formatos de medición de satisfacción frente a los procesos del PIC	Se realizarán encuestas de satisfacción frente a los procesos adelantados bien sea inducción, reinducción o capacitación. (No corresponde a comprensión). Esta encuesta se aplicará con apoyo de los orientadores. Las encuestas se deben entregar en Talento Humano, donde serán tabuladas y se generará el informe correspondiente.
Informe de resultados de satisfacción	El informe se genera en Talento Humano y se envía periódicamente a los orientadores a fin de identificar posibles mejoras.

De los documentos relacionados se tomarán algunos datos según las variables de los indicadores.

La responsabilidad frente a los datos de los indicadores se relacionan a continuación:

INDICADOR	VARIABLES	FUENTE DEL DATO
Cobertura	No. De personas capacitadas	Actas de capacitaciones realizadas y listados de asistencia Matriz de programación de capacitaciones.
	Población objetivo	Responsable o líder del proceso de capacitación, inducción o reinducción. Debe informar el número de personas objetivo, junto con la entrega de los listados.
Evaluación de la Comprensión	No. de personas calificadas con satisfactorio	Evaluaciones e informes de resultados: Entregan orientadores o capacitadores.
	Población evaluada	Evaluaciones e informes de resultados: Entregan orientadores o capacitadores.
Satisfacción del Talento Humano	No. de personas que evalúan con resultado $\geq 4,0$	Evaluaciones de satisfacción e informes de resultados: Entregan orientadores o capacitadores Informe: Talento Humano.
	No. de personas que evalúan con resultado $\geq 4,0$	Evaluaciones de satisfacción e informes de resultados: Entregan orientadores o capacitadores Informe: Talento Humano.

Adoptado mediante Resolución No. 0117 del 27 de Junio de 2018.


MILENA DEL CARMEN CHAVES CHARRIS
Gerente E.S.E.