



**PLAN DE  
DESARROLLO**

**2020 - 2024**

# Plan Institucional de Capacitación – PIC

## 2021




## INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de la capacitación en la administración pública, es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar el fortalecimiento de las competencias y capacidades específicas en los servidores públicos y en las entidades.

La función de un Plan de capacitación implica la ejecución de una serie de actividades organizadas en forma sistemática, con el propósito de proporcionar al talento humano los conocimientos y habilidades, para incidir en el mejoramiento del desempeño de sus funciones laborales y Profesionales, además de orientar las acciones al cumplimiento de los objetivos de la Institución.

El proceso de Talento Humano dentro de la Estructura de Procesos de la ESE está definido como un proceso de direccionamiento estratégico, ya que contempla el Recurso Humano como el activo más valioso en su quehacer Institucional, y el pilar del desarrollo de sus procesos. Es por esto que en cumplimiento a la Constitución Política de 1991, las directrices del Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Resolución 2003 de 2014, Decreto 943 de 2014, Decreto 1083 de 2015 y lo contemplado en el Plan de Desarrollo Institucional: **"El Hospital de la Gente"**, La ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla desarrolla el Plan de Capacitación Institucional para el año 2021 como instrumento de gestión y de apoyo en el fortalecimiento de las competencias de su talento Humano, que permita impactar de manera favorable los procesos Institucionales de direccionamiento, misionales y de apoyo, potenciando las capacidades individuales, facilitando el desempeño y optimización del tiempo en cada uno de los servicios, apuntando hacia el cumplimiento de la Misión Institucional.

Con el Plan de Capacitación para la vigencia 2021 la ESE pretende a su vez dar respuesta a los requerimientos exigidos desde la normatividad aplicable a Habilitación de servicios de Salud, en cuanto a la implementación de acciones de formación continua del talento humano en salud, en los procesos prioritarios asistenciales ofertados.

	Documento de Apoyo	Código: D-GH-xxx
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	Versión: xx
		Vigencia: 19/01/2021

## MARCO NORMATIVO

**Decreto 1567 de 1998:** "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado".

Artículo 4 - "Definición de capacitación: 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 complementar la 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".

**Decreto 682 de 2001:** "Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

**Ley 909 de 2004:** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículo 15 - "**Las Unidades de Personal de las entidades.** 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:... e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la Ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...".

Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados 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.
2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...".

**Decreto 1227 de 2005:** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – ley 1567 de 1998.

**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 2007:** Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

**Resolución 440 de 2008:** Por la cual se reglamenta el Plan Institucional de Capacitación y Formación de los empleados del Departamento Administrativo de la Función Pública.

**Resolución 2003 de 2014:** Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud y de habilitación de servicios de salud. **2.3.2 Estándares y Criterios de Habilitación por Servicio, 2.3.2.1 Todos los servicios,** "Los prestadores demostrarán haber desarrollado acciones de formación continua del talento humano en salud, en los procesos prioritarios asistenciales ofertados.

**Decreto 943 de 2014:** Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI).

**Decreto 1083 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública: ARTÍCULO 2.2.9.1. Planes de capacitación: Planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

**Decreto 1499 de 2017:** Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

## **OBJETIVO GENERAL**

Contribuir al mejoramiento Institucional fortaleciendo las competencias individuales y grupales a través de la formulación y desarrollo de un Plan de Capacitación que responda a las necesidades institucionales en cuanto a las exigencias del contexto actual del sistema de salud y las necesidades individuales de los funcionarios, apuntando hacia la optimización del desempeño en cada uno de los procesos.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Desarrollar acciones de formación continua del talento humano en salud, en los procesos prioritarios asistenciales ofertados, que garantice la prestación del servicio, la seguridad del paciente y el cumplimiento de las exigencias de legislación vigente.
- Fortalecer el afianzamiento de los programas Institucionales (Programa maternidad segura, Seguridad del Paciente, Fármaco y Tecnovigilancia, Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión de Residuos Hospitalarios y los demás planes y programas establecidos para una adecuada prestación de servicios de salud.
- Brindar capacitación referente a los procesos administrativos que permitan el mejoramiento del desempeño laboral y el fortalecimiento de los procesos de apoyo de la ESE.
- Realizar el proceso de Inducción con el fin de integrar al nuevo funcionario con la cultura organizacional de la ESE, sus procesos y procedimientos articulados con el cumplimiento de la Misión Institucional.
- Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Hospital y su quehacer Institucional proporcionando una actualización periódica al equipo de trabajo a través del programa de Reinducción anual.
- Brindar capacitación en áreas específicas de acuerdo a los resultados obtenidos en el instrumento de encuesta aplicado a los funcionarios.

## **PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN**

La capacitación, en la ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

**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.

**Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en susentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

**Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

**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.

**Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

**Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

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

**Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de situaciones concretas y en la solución de problemas específicos.

## 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes." (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC - DAFP).

**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 (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

**Plan Institucional de Capacitación (PIC):** Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y

el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

**Proyecto de aprendizaje en equipo:** Es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

**Formación:** La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

**Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano):** La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

**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 Formal:** Se entiende por educación formal aquella que 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. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

## ANÁLISIS NORMATIVO

El análisis normativo es un apoyo para el desarrollo de los lineamientos de este plan para generar una oferta institucional pública o interna de capacitación para los servidores públicos.

### La capacitación como derecho

Los procesos de capacitación para el sector público están orientados a desarrollar y potencializar al talento humano en las entidades públicas.

De acuerdo con las consideraciones constitucionales y legales, la formación y capacitación de los servidores públicos tiene un carácter estratégico para la óptima gestión y desempeño institucional, de allí, la necesidad de fijar una política en la materia. La Formación y Capacitación se presenta siempre como un instrumento que promueve la mejora continua y del desarrollo del servicio público.



### **Aseguramiento de la capacitación para todos los servidores públicos**

Es claro que la regla general del empleo público sea el mérito y la carrera administrativa, y que sobre ellas se fundamenten los diferentes lineamientos de la política como el de la formación y capacitación; no obstante, en la realidad y práctica de la gestión del talento humano en las entidades públicas existen diferentes tipos de vinculaciones laborales con el Estado, por tanto, se requiere que la política sea lo suficientemente flexible y que incluya a todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación.

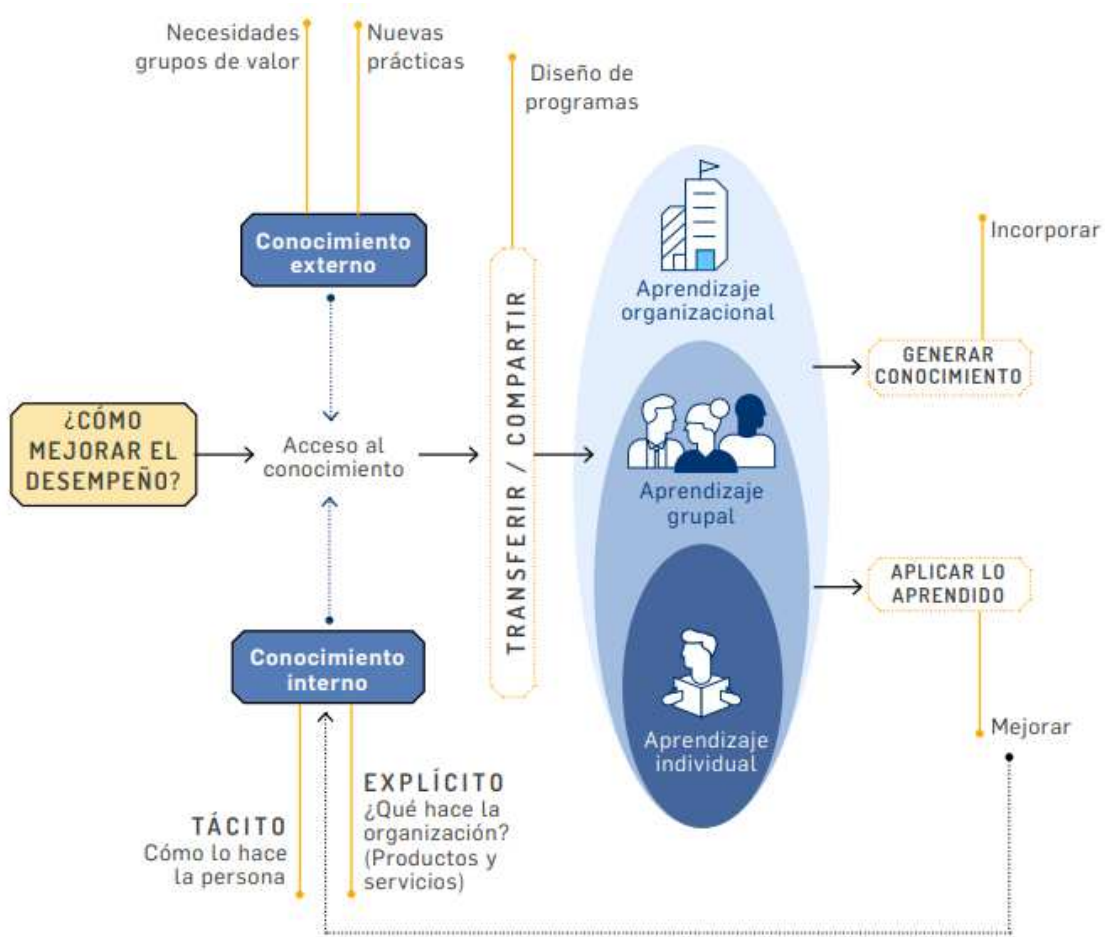
Lo anterior, lleva a que la Institución haga un mayor esfuerzo por hacer una adecuada detección de necesidades de aprendizaje para que el presupuesto que se asigne se use de la manera más eficiente.

### **¿Mejorar el desempeño de los servidores públicos?**

Se parte de la premisa de que todos los servidores públicos deben poseer unas capacidades básicas que puedan aplicar en sus contextos organizacionales propios de la entidad a la que se encuentran vinculados.

Se puede deducir que al hablar de la capacitación en el servicio público se requiere lo siguiente:

1. Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.
2. Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones.
3. Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.
4. Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.).
5. Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnológica) y eficacia (calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo).



Se considera que el aprendizaje individual, a partir de necesidades detectadas para mejorar el desempeño, le suma y agrega valor a los procesos institucionales y permite llegar a la VISIÓN DESARROLLISTA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:

- Es una inversión
  - Con orientación estratégica
  - Atada a objetivos de aprendizaje
- Aprendizaje organizacional

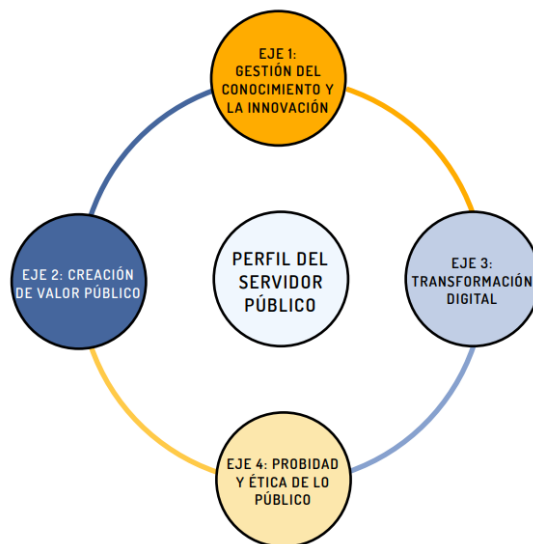
## DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación en la ESE se tuvieron en cuenta los siguientes mecanismos:

- Requerimiento de formación continua de acuerdo a la Resolución 3100 de 2019, con respecto al personal de salud que presta sus servicios en los procesos prioritarios.
- Identificación de necesidades Institucionales producidas por los cambios normativos, procesos contractuales, cambios en la estructura organizacional y demás cambios presentados a nivel externo e interno a la ESE, dando prioridad a aquellos que contribuyan al logro de los objetivos Institucionales y que brinden mayores oportunidades de solución a los problemas de la misma.
- Necesidades de capacitación desde la perspectiva de cada uno de los líderes de procesos derivado de los resultados de evaluación de desempeño o encuestas de evaluación por equipos de trabajo y líderes.
- Necesidades de capacitación derivadas del resultado del formato de Identificación de necesidades de capacitación.
- Necesidades identificadas a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de realizado a los empleados de la ESE, como insumo principal para la realización del Plan Institucional de Capacitaciones.

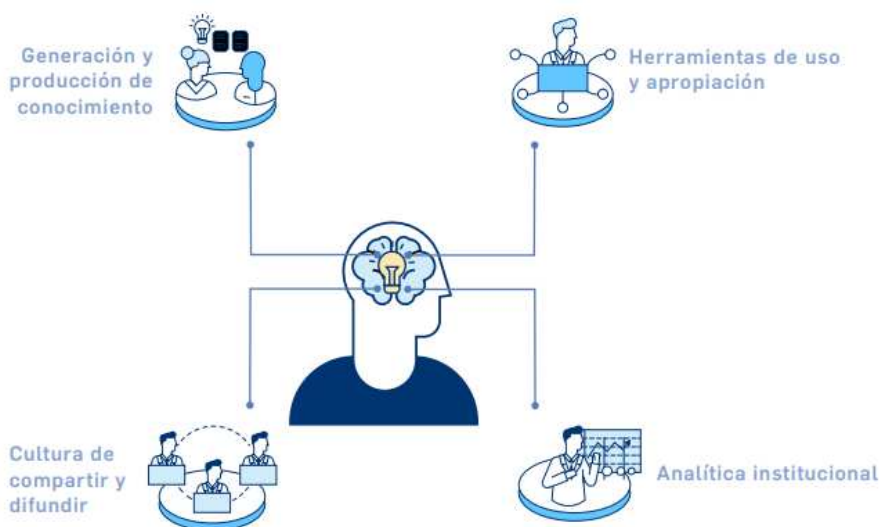
## AREAS TEMATICAS

La priorización temática que se ofrece a las entidades públicas se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos que agregarán valor al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:



## 1. Gestión del conocimiento y la innovación.

(...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...)



## 2. Creación 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 satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

## 3. Transformación digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

## 4. Ética de lo público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno.

## 5. Formación de directivos públicos

Liderar equipos de trabajo o tomar decisiones.

## **ESTRUCTURA DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN**

Este Plan pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la ESE, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación de servicios de salud y el eficaz desempeño del cargo.

### **PRESUPUESTO**

Los recursos para la ejecución del presente plan están sujetos a disponibilidad presupuestal de la vigencia actual.

### **MODALIDADES Y HERRAMIENTAS**

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el Plan Anual de Capacitación 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:

**Congreso y actualización:** Modalidad en la que el capacitador debe ser experto en el tema y nutrir al capacitado de los conocimientos nuevos en determinado tema. Hay un nivel más avanzado de especificidad.

**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.

**Capacitación/taller en el puesto de trabajo:** Es el acercamiento al puesto de trabajo del servidor público para lograr un mayor impacto individualizado. Esta modalidad es aplicable, por ejemplo para las actividades de salud ocupacional.

**Registros:** En todos los casos, se producirán los registros exigidos por el proceso de Gestión del Talento Humano, para el debido soporte de las actividades de capacitación realizada.

**Formato de Asistencia a eventos de capacitación y fotográficos:** Este formato debe ser diligenciado por los asistentes a la capacitación facilitando la recopilación de la información de las personas que asisten a las capacitaciones y la compilación de datos valiosos para la entidad.

**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.

**Responsabilidad en el reporte de los registros:** De las capacitaciones que se desarrollen, la oficina de Talento Humano con el apoyo de los líderes de cada uno 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 líder del proceso, esta información deberá allegarse a la oficina 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 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, contratos o convenios con otras Entidades 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 públicas y privadas
- Entidades públicas y privadas (Gobernación, Alcaldía, Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, Cruz Roja, ESAP, CNSC)
- ARL.
- EPS.
- Otras.

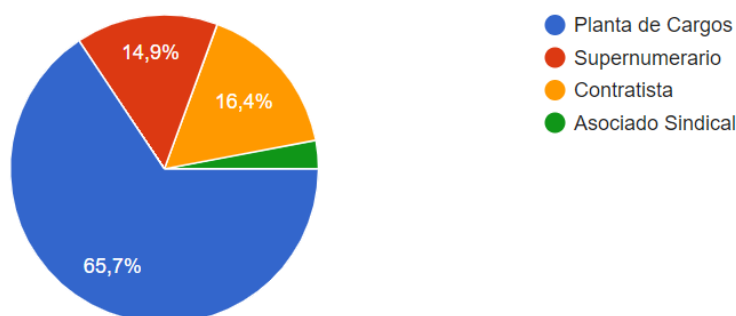
## RESULTADOS DE LA ENCUESTA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

La encuesta de identificación de necesidades de capacitación 2021 contó con una participación de 67 servidores de los 103,5 empleos de la planta de cargos de la ESE, contando con una muestra representativa para desarrollar el presente plan, arrojando los siguientes Resultados:

### INFORMACIÓN GENERAL

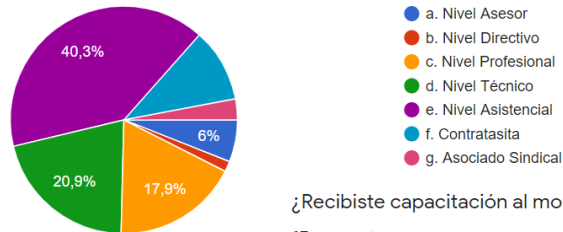
Cargo

67 respuestas



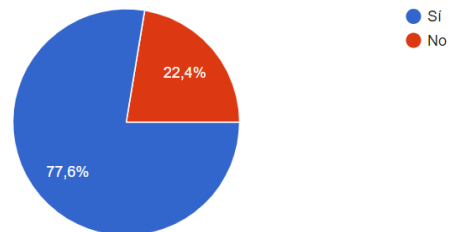
¿En qué nivel Jerárquico se encuentra dentro del Instituto?

67 respuestas



¿Recibiste capacitación al momento del ingreso a la ESE?

67 respuestas

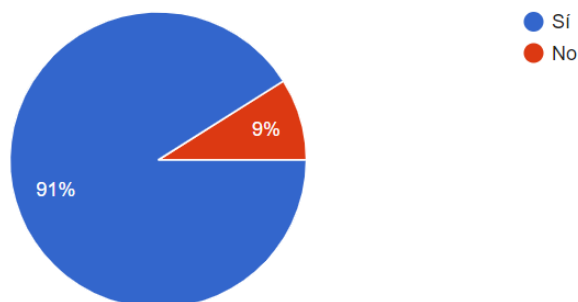


¿Algún tema no tratado a tu ingreso habría ayudado en tu integración a la ESE y/o a tu área de trabajo? ¿Cuál o Cuáles?

- Entrega del cargo y funciones específica del cargo
- Entrenamiento adecuado en las funciones y empalme de puesto
- Inducción a la plataforma estratégica (plan de desarrollo, misión, visión...) Manual de funciones.
- Capacitación en el manejo del sistema de información de la ese
- Contratación con las EPS y asignación de citas médicas
- Una mejor inducción en el servicio u mejor entrega del programa
- Presentación con el equipo, inducción profunda
- Direccionamiento De Los Pacientes
- Tiempo suficiente de inducción
- El aspecto de servicio.

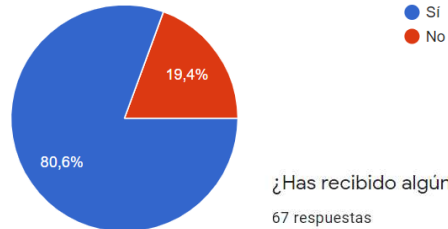
¿Crees necesaria la capacitación para tu área de trabajo?

67 respuestas



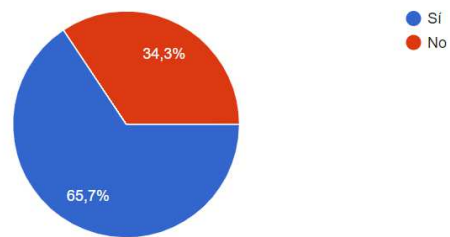
¿Consideras que necesitas capacitación?

67 respuestas



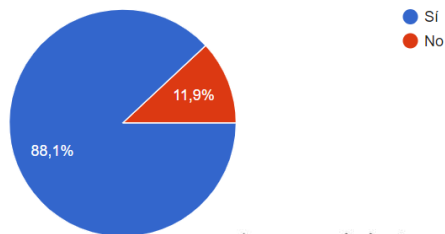
¿Has recibido algún curso de capacitación por tu cuenta estando vinculado a la ESE?

67 respuestas



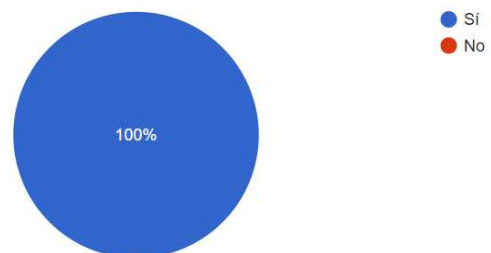
¿Consideras que tienes todos los conocimientos y/o habilidades para desempeñar tu trabajo?

67 respuestas



¿Los conocimientos que tienes te dan seguridad para hacer tu trabajo?

67 respuestas

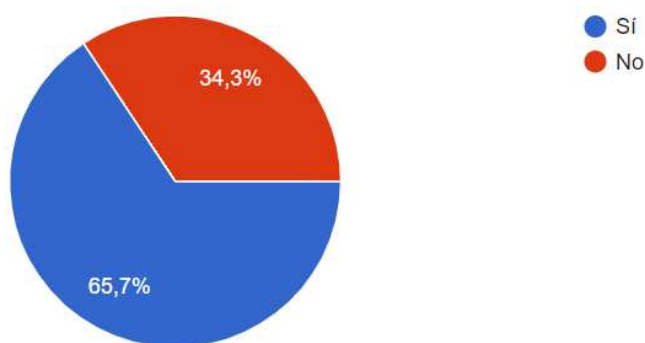


¿Qué capacitaciones o entrenamientos requieres para desempeñar mejor el trabajo??

- Capacitación De Manejo De Stock
- Actualización en todo lo referente sobre mi área
- Capacitación en residuos capacitación en limpieza y desinfección capacitación en la normatividad de salud relacionado con limpieza residuos y mantenimiento hospitalario.
- Manejo de equipos, administración de medicamentos; curaciones procedimientos especiales. Todos serian actualizaciones ya q lo hago a diario, pero hay q estar actualizados.
- Actualizaciones odontológicas efectuadas, pero por especialistas
- Manejo de líquidos
- Estar en capacitación constante sobre normatividad, ya que es muy cambiante.
- Actualización de enfermería
- Trabajo en equipo comunicación asertiva
- Bioseguridad
- Actualización de procedimientos y medicamentos
- Contratación en Salud y Afiliaciones SAT
- Facturación electrónica (para todo el equipo financiero y facturación) INFORMACIÓN EXÒGENA (equipo financiero y admisiones).
- Auditoria / Riesgos / NIAS /Contratación Publica
- Capacitación de estrés
- Conocimiento de los acuerdos sindicales y beneficios
- Liderazgo, manejo del tiempo
- Más cosas acerca del covid 19
- AIEPI Clínico, telemedicina
- Todo lo relacionado con facturación cambio de cups y convenios instituciones y q contiene cada contrato con EPS

Crees que la jornada de Inducción y Reinducción VIRTUAL es práctica y efectiva??

67 respuestas



Enumere las actividades de capacitación ofrecidas por la entidad, en las cuales participó durante el año 2020. Si durante este año no participó en ninguna actividad, le agradeceríamos especificar la razón.

- Inducción y reinducción
- Clima organizacional
- Capacitación de líderes
- Re inducción
- Capacitaciones con Juan Camilo Cárdenas
- Capacitación Comfenalco
- Salud mental
- Humanización
- Clima laboral. Manejo del estrés, inducción y reinducción
- Facturación
- capacitación de trabajo en equipo
- capacitación con psicología de parte de colmena en varias capacitaciones virtuales, hábitos saludables ect...
- Liderazgo, situaciones administrativas, manejo de conflictos, Comunicación, Manual de Contratación, manejo del Estrés, Humanización, Salud Mental, varias generadas por COVID, Inducción, MIPG, Control Interno, entre otras.
- Manejo de Conflictos, Trabajo en Equipo (Responsabilidad individual y compartida)
- / Comunicación Asertiva, Evaluación de Desempeño para provisionales (EVALUADORES), HUMANIZACIÓN DE SERVICIOS, Situaciones Administrativas, Cinco estrategias que todo personal de la salud debe conocer para cuidar su salud mental, El papel del líder en la contingencia, Estrategias de afrontamiento (miedos, ansiedad, estrés), Adaptación a cambios (Autocuidado - Cuidado Mutuo).
- Manejo de Conflictos, Trabajo en Equipo (Responsabilidad individual y compartida)
- / Comunicación Asertiva, Evaluación de Desempeño para provisionales (EVALUADORES), HUMANIZACIÓN DE SERVICIOS, Situaciones Administrativas, Cinco estrategias que todo personal de la salud debe conocer para cuidar su salud mental, El papel del líder en la contingencia, Estrategias de afrontamiento (miedos, ansiedad, estrés), Adaptación a cambios (Autocuidado - Cuidado Mutuo).
- Residuos hospitalarios, recolección y desinfección de covid
- La de salud ocupacional dónde nos realizaron chequeos.

¿Incluirías o quitarías algún tema tratado en la jornada de Inducción y Reinducción Virtual??

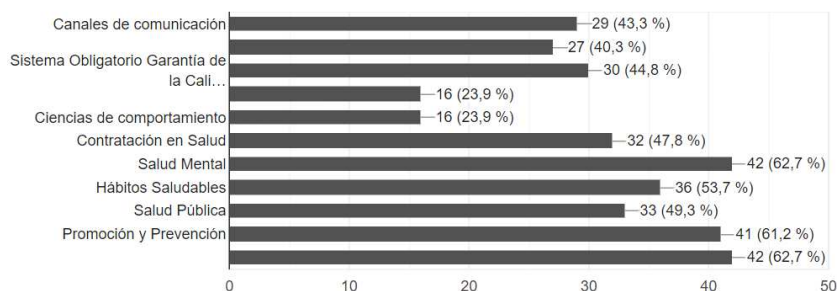
- La importancia de la recolección correcta de los datos de pacientes y sus implicaciones.
- Incluir la inducción específica al cargo en el área administrativa
- Mejoraría la Inducción en los temas asistenciales y financieros
- Debería ser más resumido. Los textos eran muy largos.
- Necesitamos con urgencia q nuevamente haya respeto, amor y comprensión entre todo el grupo de trabajo y muy importante la SOLIDARIDAD

## TEMATICAS GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

¿Cuál de las siguientes capacitaciones deberías recibir, desde la dimensión del SABER?

Selección Múltiple

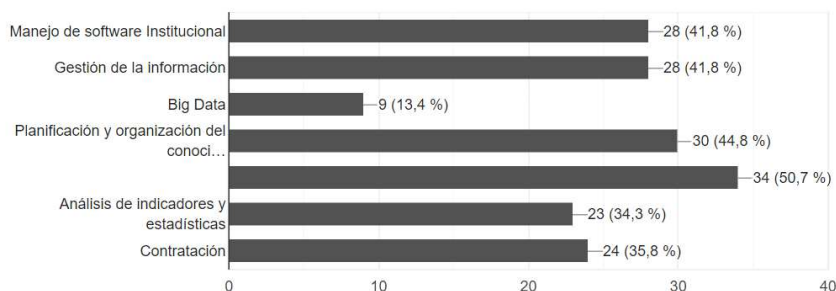
67 respuestas



¿Cuál de las siguientes capacitaciones deberías recibir, desde la dimensión del SABER

HACER? Selección Múltiple

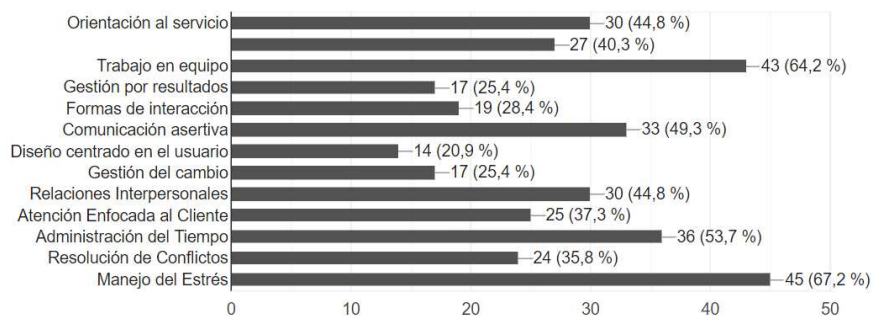
67 respuestas



¿Cuál de las siguientes capacitaciones deberías recibir, desde la dimensión del SABER SER?

Selección Múltiple

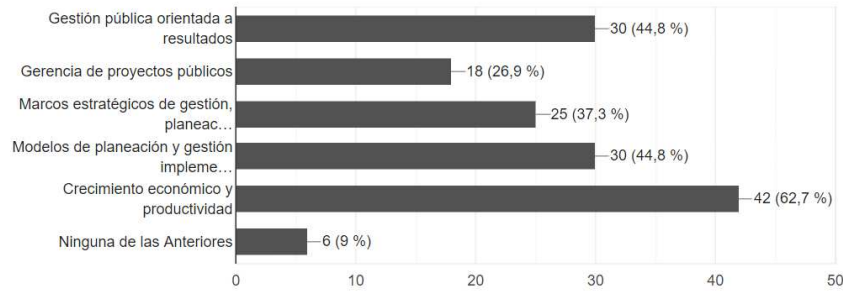
67 respuestas



## CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

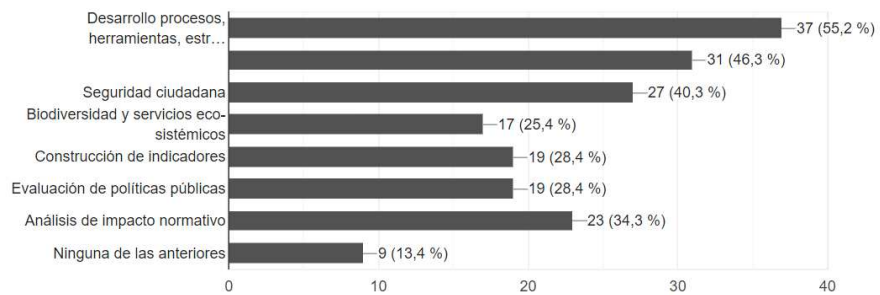
¿Cuál de las siguientes cree que son las capacitaciones necesarias para nuestra ESE, desde la dimensión del SABER? Selección Múltiple

67 respuestas



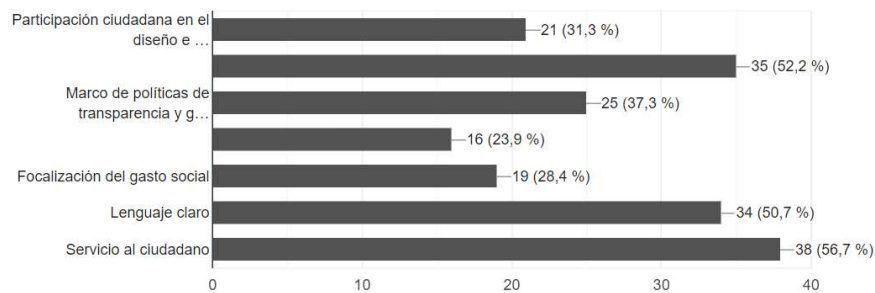
¿Cuál de las siguientes cree que son las capacitaciones necesarias para nuestra ESE, desde la dimensión del SABER HACER? Selección Múltiple

67 respuestas



¿Cuál de las siguientes cree que son las capacitaciones necesarias para nuestra ESE, desde la dimensión del SABER SER? Selección Múltiple

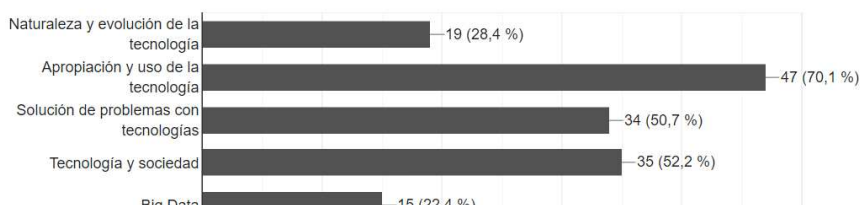
67 respuestas



## TRANSFORMACIÓN DIGITAL

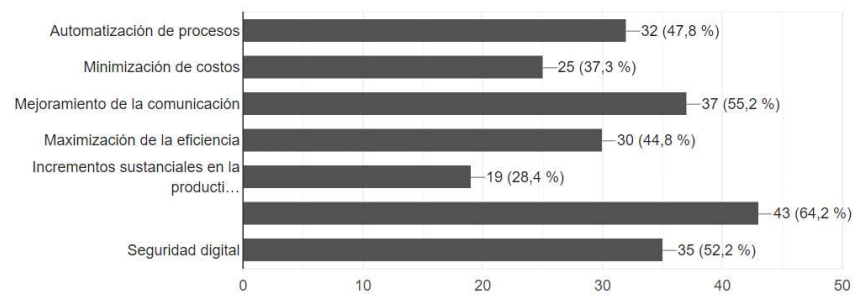
¿Cuál de las siguientes cree que son las capacitaciones necesarias para nuestra ESE, desde la dimensión del SABER? Selección Múltiple

67 respuestas



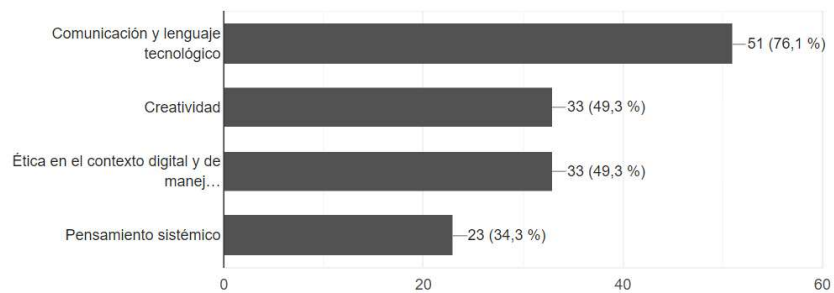
¿Cuál de las siguientes cree que son las capacitaciones necesarias para nuestra ESE, desde la dimensión del SABER HACER, en la temática de Transformación Digital? Selección Múltiple

67 respuestas



¿Cuál de las siguientes cree que son las capacitaciones necesarias para nuestra ESE, desde la dimensión del SABER SER, en la temática de Transformación Digital? Selección Múltiple

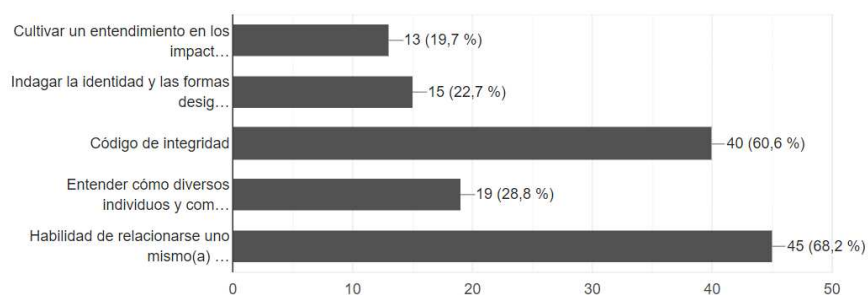
67 respuestas



## ÉTICA DE LO PÚBLICO

¿Cuál de las siguientes cree que son las capacitaciones necesarias para nuestra ESE, la temática de ética de los público? Selección Múltiple

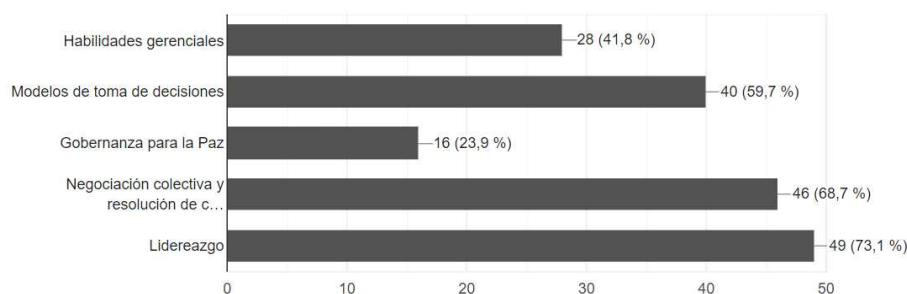
66 respuestas



## FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS - GOBERNANZA PARA LA PAZ

¿Cuál de las siguientes cree que son las capacitaciones necesarias para nuestros Líderes de la ESE, en la formación? Selección Múltiple

67 respuestas



## ¿Qué recomendaciones aportarías para el desarrollo del Plan Institucional de formación y capacitación de la ESE?

- Sería tener una muy buena comunicación entre todos los trabajadores para que así se pueda tener un excelente ambiente y todos cumplan con sus funciones de la mejor manera
- Manejo de equipos
- Mejorar el clima laboral en todos los servicios
- Unificar conceptos de los empleados
- Capacitaciones enfocadas en el trabajo en Equipo y la buena Comunicación.
- Incluir capacitaciones y actualizaciones al equipo financiero
- Que se realice Educación continuada en temas que se necesiten fortalecer en los servicios para su mejoramiento.
- Comunicación asertiva trabajo en equipo
- Crear un cronograma anticipado y con disponibilidad de fechas para lograr programar los funcionarios asistenciales que es con los cuales se presentan más limitaciones en el tiempo
- Realizar capacitaciones más frecuentes por parte de la ESE, ejemplo actualización en los programas de pyp
- Generar los espacios donde el funcionario solo deba dedicarse a recibir la capacitación

- Otorgar el espacio para que ninguno de los funcionarios deje de recibirlas.
- Formaciones asistenciales para certificación
- Que nos den capacitaciones en partes externas para no tener que ir corriendo al auditorio y correr el riesgo de que nos necesiten y nos sacan.
- El plan lo veo súper bien diseñado
- Que allá más integración de los compañeros, ya no saludan son extraños con los usuarios
- Dar a conocer cada cambio de contratación a veces por falta de esos datos se ve interferido el proceso de facturación
- Humanización Para La Gerente

## **ACCIONES DE INTERVENCIÓN**

De acuerdo la identificación de necesidades se prioriza las siguientes:

### **1. Gestión del conocimiento y la innovación.**

- 1.1.** Gestión de integración a la cultura Organizacional
- 1.2.** Cumplimiento de normatividad vigente en estándares de Habilitación
- 1.3.** Perfil Epidemiológico
- 1.4.** Adherencia a Guías y Protocolos
- 1.5.** Programa de Seguridad y Salud en el trabajo
- 1.6.** Programa de Fármaco y Tecnovigilancia
- 1.7.** Programa de Seguridad del Paciente
- 1.8.** Programa de maternidad segura
- 1.9.** Manejo Integral de Residuos Hospitalarios
- 1.10.** Gestión Integral del riesgo
- 1.11.** Control de Gestión
- 1.12.** Gestión Procesos de apoyo (Financiera y Recursos Físicos)

### **2. Creación de valor público**

- 2.1.** Crecimiento Económico
- 2.2.** Productividad
- 2.3.** Modelos de planeación
- 2.4.** Gestión pública orientada a resultados.
- 2.5.** Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI)
- 2.6.** Procesos de auditorías de control interno efectivos
- 2.7.** Servicio al ciudadano

### **3. Transformación digital**

- 3.1.** Gestión de Información, Comunicación y tecnologías
- 3.2.** Apropiación y uso de la tecnología
- 3.3.** Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- 3.4.** Comunicación y lenguaje tecnológico

### **4. Ética de lo público**

- 4.1.** Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia
- 4.2.** Código de integridad

### **5. Formación de directivos públicos**

- 5.1. Liderazgo
- 5.2. Negociación colectiva y resolución de conflictos
- 5.3. Modelos de toma de decisiones

### **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:** Se efectúa una vez finalice la capacitación y la aplicará el líder del proceso según corresponda utilizando el siguiente formato de evaluación. El propósito de esta evaluación es captar la opinión inmediata de los capacitados sobre el uso de los recursos didácticos, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia y aprendizaje, entre otros.

**Evaluación de impacto de capacitación:** Esta se aplicará como mínimo una vez por año mediante el uso del formato avalado para el fin y su diligenciamiento es de carácter obligatorio todos los empleados. En este sentido es pertinente precisar que el objetivo de la evaluación del impacto es analizar las mejoras que se han suscitado con su proceso de aprendizaje.

**Medición:** Se presentará a través de los siguientes indicadores de gestión:



Documento de Apoyo

Código: D-GH-xxx

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES**

Versión: xx

Vigencia: 19/01/2021

No.	NOMBRE DEL INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	PARA QUE SIRVE EL INDICADOR	FORMULA	UNIDAD	META	TENDENCIA ESPERADA	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	FUENTE DE INFORMACIÓN	RESPONSABLE DE ANALIZAR EL INDICADOR
1	% Cumplimiento del Plan de Capacitación	EFICACIA	Permite verificar cumplimiento del Plan de capacitaciones	No. De Capacitaciones realizadas / No. De Capacitaciones programadas	%	>=80	Aumento	Semestral	Listados de asistencia, certificados de asistencia a capacitaciones, Evidencias fotográficas.	Técnica Administrativa RRHH
2	Cobertura de las capacitaciones	EFICACIA	Permite medir que porcentaje de funcionarios recibieron un formación frente al total de personal	No de persona que recibieron capacitación o formación/ Total de personal que necesita formación	%	>=70	Aumento	Anual	Listados de asistencia, certificados de asistencia a capacitaciones, Evidencias fotográficas.	Técnica Administrativa RRHH
3	Efectividad de las capacitaciones realizadas	EFECTIVIDAD	Permite medir la efectividad de las capacitaciones realizadas	No. Capacitaciones evaluadas satisfactoriamente / Total de personas capacitadas	%	>=80	Aumento	Trimestral	Evaluaciones de capacitación realizadas	Técnica Administrativa RRHH
4	Costo Invertido en acciones de Formación y/o Actualización	EFICACIA	Determinar la Inversión de la ESE en acciones de Formación y/o Actualización	No de horas acciones de Formación y/o Actualización * V/r Hora + F.P	\$		Disponibilidad Presupuestal	Anual	Cronograma ejecutado del PIC	Técnica Administrativa RRHH