

## Sistema Integrado de Gestión

---

# Plan

## **PLAN INSITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2020**

**Subgerencia Talento Humano**

**TRD. 321.20**

## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	3
1. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.....	4
1.1 PLATAFORMA ESTRATEGICA HOSPITAL DEL SARARE E.S.E .....	4
1.1.1 MISIÓN .....	4
1.1.2 VISIÓN.....	4
1.1.3 OBJETIVOS INSTITUCIONALES .....	4
1.1.4. PRINCIPIOS ETICOS DE LA INSTITUCIÓN.....	5
1.1.5. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES.....	5
1.1.6. VALORES ETICOS .....	5
ALCANCE .....	6
2. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN .....	6
2.1 General .....	6
2.1 Específicos.....	6
3. MARCO NORMATIVO .....	7
4. MATRIZ GESTION ESTRATEGICA TALENTO HUMANO (GETH).....	8
5. FICHA DIAGNOSTICA DE BIENESTAR LABORAL.....	9
6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS.....	11
6.1 Lineamientos Conceptuales .....	11
6.3 Líneas de Acción para Enmarcar el Plan de Capacitación a MIPG .....	14
7. INDUCCION VIRTUAL.....	15
7.1 Reinducción .....	16
7.2 Entrenamiento en el Puesto de Trabajo .....	16
8. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION .....	16
9. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	16
9.1 CONSOLIDACIÓN DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	17
9.2 Capacitaciones Priorizadas por Norma .....	20
11. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN- PIC...	22
METAS .....	22
PRESUPUESTO .....	22
APROBACION DEL PLAN .....	22

**TRD. 321.20**

## **INTRODUCCIÓN**

Las capacitaciones buscan fortalecer los conocimientos y competencias de los trabajadores ya que contribuye al desarrollo profesional y personal del individuo, pues es una respuesta a la necesidad de contar con un personal de calidad y productivo que estén alineados con los objetivos planteados en la organización y de manera positiva impacten en los resultados de su desempeño laboral de manera responsable y eficaz para contar con unas prácticas de trabajo seguro.

Por una parte, es significativo que el individuo desarrolle compromiso por la organización y es para esto indispensable implementar el instrumento de diagnóstico de necesidades institucionales de capacitaciones, que pueda dar respuesta y solventar las necesidades de formación institucional y así poder mostrar una productiva activa que los encamine al desarrollo total efectivo, eficaz y exitoso de sus funciones.

Por medio de la capacitación se podrán hacer frente a futuros inconvenientes y cambios que se viene presentando a nivel institucional como el nuevo MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) para que los funcionarios utilicen sus habilidades, conocimiento, competencias y actitudes de manera estratégica y logren así resolver la dificultad que resulte en el desempeño de su cargo.

En este orden de ideas, el HOSPITAL DEL SARARE E.S.E, acogiéndose al mandamiento normativo de desarrollar anualmente el Plan de Capacitación con observancia de las competencias del personal a su cargo, ha dispuesto la recopilación de las necesidades de capacitación a través de la información suministrada por cada uno de los coordinadores de los servicios y los evaluadores de desempeño de los funcionarios de Carrera Administrativa y las recomendaciones de la oficina de Calidad, Control Interno, Salud Ocupacional, comité de Bienestar Social y Comisión de Personal. Se ha elaborado el presente documento que permita delinear su desarrollo a nivel institucional.

TRD. 321.20

## 1. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

### 1.1 PLATAFORMA ESTRATEGICA HOSPITAL DEL SARARE E.S.E

#### 1.1.1 MISIÓN

El Hospital del Sarare es una Empresa Social del Estado de referencia para el Departamento, que brinda servicios de salud de baja y mediana complejidad regido por los estándares de Calidad enfocados hacia la Acreditación, que garantizan la disminución del riesgo en la prestación del servicio, la seguridad del paciente, la satisfacción del usuario y el bienestar integral de sus colaboradores. Está dotada con moderna tecnología en equipos biomédicos y alto desarrollo técnico-científico al servicio de un talento humano idóneo y comprometido con la institución.

#### 1.1.2 VISIÓN

El Hospital del Sarare ESE, será para el año 2022 reconocido como una de las mejores Instituciones de Salud de la Orinoquia, líder en la prestación de servicios de salud de Mediana y Alta complejidad, promoviendo las políticas de atención medica humanizada, integral y segura a toda la población del Piedemonte Araucano.

#### 1.1.3 OBJETIVOS INSTITUCIONALES

- Garantizar la sostenibilidad financiera de la institución.
- Aumentar la satisfacción del usuario y mejorar su calidad de vida.
- Generar una cultura humanizada en la prestación de Servicios de Salud, soportada en la ética y compromiso del talento humano
- Incentivar, promover, gestionar e implementar prácticas seguras de la atención en salud que mejoren la calidad del servicio en el hospital del Sarare
- Mejorar la oportunidad, accesibilidad, pertinencia, continuidad y seguridad en la prestación de los servicios.
- Optimizar la gestión de los procesos del SGI.
- Mantener actualizados los sistemas de información.
- Mejorar la competencia y compromiso del talento humano de la ESE

**TRD. 321.20****1.1.4. PRINCIPIOS ETICOS DE LA INSTITUCIÓN**

Los principios éticos del servidor público del HOSPITAL DEL SARARE ESE, son los establecidos en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia: buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.

Los siguientes son los principios que rigen el actuar de los servidores públicos:

PROFESIONALISMO, HUMANISMO, EFECTIVIDAD Y SENTIDO DE PERTENENCIA

**1.1.5. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES**

- Optimización del tiempo y recursos
- Atención humanizada al usuario
- Brindar servicios con calidad y calidez
- Compromiso social
- Conservación del medio ambiente
- Talento humano con actitud de servicio y Sentido de pertenencia.
- Mejoramiento continuo

**1.1.6. VALORES ETICOS**

- Respeto
- Honestidad
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia

**TRD. 321.20****ALCANCE**

Inicia con el diagnóstico de necesidad de capacitación 2019 de cada área del HOSPITAL DEL SARARE E.S.E. continuando con la consolidación y selección previa de los temas a ejecutar, siguiendo con el diseño del plan institucional de capacitaciones, ejecución y termina con la evaluación del PIC. Buscando fortalecer los conocimientos, competencias, saberes y habilidades de los trabajadores contribuyendo así al desarrollo profesional e individual de cada funcionario bajo el nuevo modelo integrado de planeación y gestión.

**2. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN****2.1 General**

- Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la entidad, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida y el sentido de pertenencia institucional, así como al cumplimiento de la misión y visión del HOSPITAL DEL SARARE E.S.E.

**2.1 Específicos**

- Atender las necesidades de capacitación institucionales.
- Identificar y aplicar las diversas modalidades y recursos de capacitación que puedan apropiarse para la divulgación del conocimiento.
- Incentivar el uso de medios alternativos de capacitación.
- Promover la capacitación del talento humano al servicio del Hospital del Sarare.
- Profesionalismo de los servidores públicos al servicio del Hospital del Sarare.
- Desarrollo de competencias para apropiar el sistema de gestión de la calidad.
- Incentivar el aprendizaje en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.
- Dar cumplimiento a los ejes centrales de capacitación contemplados en el Plan de Desarrollo.

TRD. 321.20

### 3. MARCO NORMATIVO

En el marco de la Constitución Política de 1991, las directrices del Decreto 1567 de 1998 y los principios del Plan Nacional de Desarrollo como eje conductor de las acciones de la Administración Pública, se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación con la intención de convertirse en una de las principales herramientas que soporte los cambios organizacionales y logre el fortalecimiento institucional.

NORMATIVIDAD		
NORMA	RESUMEN	ARTICULO
<b>CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA DE 1991</b>	Constitución política de Colombia de 1991	Art. 53
<b>LEY 909 DE 2004</b>	“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”	Art. 15 numeral E, Art 16 numeral H, Art. 36, Art. 50
<b>DECRETO 1567 DE 1998</b>	“Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”	Art 1 al 12
<b>DECRETO 2539 DE 2005</b>	“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”	Art. 8
<b>LEY 1064 DE 2006</b>	“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”	
<b>DECRETO 4665 DE 2007</b>	“Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.”	
<b>DECRETO 1083 DE 2015</b>	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”	Artículo 2.2.13.1.6 y siguientes
<b>CIRCULAR 100-10 DEL 21 DE NOVIEMBRE DE 2014</b>	Secretarios generales y jefes de unidades de personal o quienes hagan sus veces en las entidades y organismos de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial	
<b>DECRETO 894 DE 2017</b>	“Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo	Art. 1 y 2



**TRD. 321.20**

	Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”	
<b>LEY 115 DE FEBRERO 8 DE 1994</b>	Por la cual se expide la ley general de educación.	Art. 11 Art. 36 Art. 43
<b>DECRETO 1075 DE 2015</b>	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.	
<b>DECRETO 612 DE 2018</b>	por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado y que determina que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos el Plan Institucional de Capacitación.	

#### **4. MATRIZ GESTION ESTRATEGICA TALENTO HUMANO (GETH)**

Se desarrollaron las etapas 1 y 2 de la política de gestión estratégica del talento humano del modelo integrado de planeación y gestión MIPG, por el cual se llevó a cabo en el mes de diciembre 2019, el ejercicio de autodiagnóstico para fortalecer el liderazgo, cambio organizacional, clima laboral, etc.

A continuación, se presentará los siguientes resultados generales.



TRD. 321.20



Este resultado consolidado nos muestra una calificación de 43,1 de acuerdo con el Manual Operativo, en comparación al año anterior que se obtuvo un porcentaje de 35.3, el cual nos indica que se aumentó más el indicador donde alcanzo el nivel 3 Básico Operativo Alto el cual quiere decir que Implica que la entidad se encuentra en un proceso de instalación de la gestión del talento humano y que tiene mucho margen de mejora por delante.

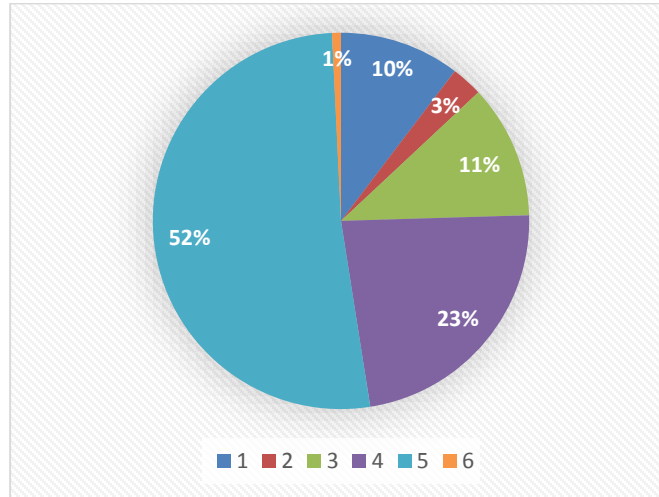
## 5. FICHA DIAGNOSTICA DE BIENESTAR LABORAL

Para definir las diferentes capacitaciones se tuvo en cuenta la ficha diagnostica de la guía de estímulos para los servidores de la función pública para ellos se definió encuesta realizada por Google Drive para que cada funcionario del hospital la diligenciara.

De los siguientes resultados se tomaron de la encuesta del año anterior el cual no cambiaron los resultados ni las preferencias en cuanto a los cursos.

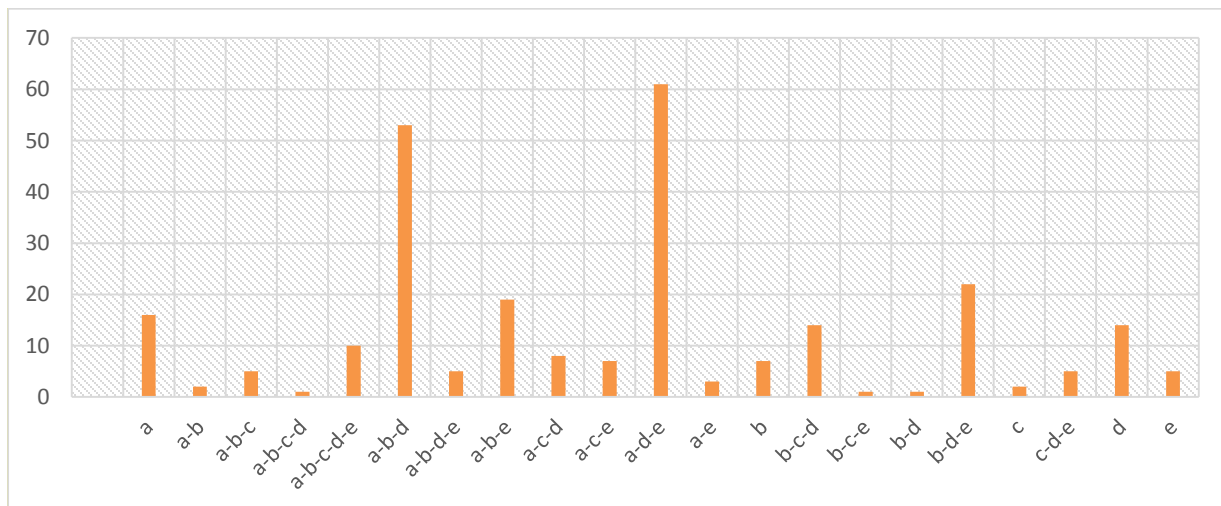
- **CUÁL ES SU INTERÉS EN TOMAR CURSOS DE EDUCACIÓN CONTINUA DENTRO DE LA ENTIDAD FUERA DE LOS HORARIOS LABORALES**

TRD. 321.20



Evidenciamos que el 50% de los funcionarios les gustaría tomar algún curso de educación dentro de la entidad para fortalecer sus estudios en el horario laboral, el 23% lo tomaron como Bueno, el 10% y 11% lo calificaron como Malo y Regular y el 3% restante como Deciente, se muestra que es de importancia retomar cualquier tipo de curso de educación para que los funcionarios de la E.S.E se mantengan actualizados con las últimas tendencias según su sector donde permita profundizarlos a través de estos programas o cursos.

- **MARQUE CON UNA EQUIS (X) 3 DE LOS SIGUIENTES TEMAS QUE USTED CONSIDERE PRIORITARIOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES GENERALES DE UN SERVIDOR PÚBLICO**



**TRD. 321.20**

A. Sistema (Word, Excel, PowerPoint)
B. Gestión Estratégica del Talento Humano
C. Organización y Estructura del Estado
D. Servicio al Ciudadano
E. Manejo de Bases de Datos Institucionales

Para los funcionarios que realizaron la encuesta seleccionaron 3 de los cursos de mayor importancia e interés sobre ellos para cumplir con las funciones generales como un servidor público se resaltaron el Sistema de: Word, Excel, Power Point, Servicio Ciudadano y Manejo de Bases de Datos Institucionales, el cual permite que mejore el conocimiento de estos para dar un mejor servicio al cliente.

## **6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS**

### **6.1 Lineamientos Conceptuales**

Se definen los lineamientos conceptuales que rigen el plan institucional de capacitaciones de acuerdo a la normatividad aplicable.

De igual manera la normatividad señala que la “La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”. (Concepto 11181 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública – Art 36)

**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 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

**TRD. 321.20**

ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa" (Decreto 1567 de 1998- artículo 4).

**Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa. (Plan nacional de formación y capacitación, pág. 16).

**Educación informal:** Se considera educación informal 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 de febrero 8 de 1994 - artículo 43)

**Educación no formal:** Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles. (Ley 115 de febrero 8 de 1994 - artículo 36)

**Educación formal:** Tiene por objeto desarrollar en el educando conocimientos, habilidades, aptitudes y valores mediante los cuales las personas puedan fundamentar su desarrollo en forma permanente. (Ley 115 de febrero 8 de 1994 - artículo 11)

**Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. (Plan nacional de formación y capacitación, pág. 16).

**Profesionalización:** Hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo. (Plan nacional de formación y capacitación, pág. 16).

**TRD. 321.20**

**Aprendizaje organizacional:** El aprendizaje organizacional facilita las posibilidades de los servidores para aportar a iniciativas de mejora en la gestión pública donde las estrategias de capacitación son cruciales. (Plan nacional de formación y capacitación, pág. 17).

**6.2 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.** Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios.

- **Complementariedad**

La capacitación se concibe un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus objetivos en función de los propósitos institucionales en concordancia con los planes institucionales.

- **Integralidad**

La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los colaboradores del HOSPITAL DEL SARARE en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el organizacional.

- **Objetividad.**

La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente solicitados y analizados.

- **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 casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

- **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.

TRD. 321.20

### 6.3 Líneas de Acción para Enmarcar el Plan de Capacitación a MIPG

Como dimensión importante del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es Talento Humano con el que cuenta toda la entidad y de gran factor de éxito donde facilita la gestión y el logro de los objetivos alcanzando óptimos resultados, el talento humano que elabora en la administración pública adquiere valores del servidor público, contribuyendo con el trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión.

Establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, las capacitaciones deben estar orientadas bajo un esquema de aprendizaje organizacional, donde presenta la capacidad de crear, estructurar y procesar cualquier tipo de información desde sus fuentes tales como los ejes temáticos priorizados.



Eje 1 Gobernanza para la Paz: tiene como objetivo mejorar las prácticas para la gestión de la información, capacitación y entrenamiento, el cual ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben interactuar con los ciudadanos, fortaleciendo las competencias y capacidades requeridas para generar y promover espacios de participación en los funcionarios.

Eje 2 Gestión del Conocimiento: tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia

**TRD. 321.20**

de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial

Eje 3 Creación de Valor Publico: responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

**7. INDUCCION VIRTUAL**

El programa de inducción, tiene como objetivo fomentar la integración cultural, contribuir con la misión, visión y objetivos institucionales, conocer los valores, familiarizarlo con cada uno de los servicios, para así crearle sentido de pertenencia y compromiso con la institución al momento de la vinculación de cada funcionario.

La inducción se realiza cada vez que ingresa el funcionario a la entidad, a través de una estrategia donde se integra a los líderes de los procesos tales como:

- Direccionamiento estratégico
- Gestión integral del talento humano
- Gestión de la información estadística
- Sistema de gestión integral de calidad
- Sistema de información y atención al usuario
- Seguridad del paciente
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Siau
- Farmacia
- Misión medica
- Humanización
- Facturación y glosas
- Vigilancia epidemiológica
- Contratación de servicios salud y cartera
- Mantenimiento e infraestructura (Incluyendo Biomédicos)
- Gestión documental



**TRD. 321.20**

- Laboratorio
- Banco de sangre
- Coordinación de Enfermería
- Coordinación Medica

**7.1 Reinducción**

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la entidad. Fortaleciendo su sentido de pertenencia, compromiso y liderazgo, la reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años trabajando en la institución.

**7.2 Entrenamiento en el Puesto de Trabajo**

Es el entrenamiento y/o preparación impartiendo con el ejercicio de las funciones a cada empleador con el objetivo de que asimilen cada practica del puesto de trabajo, orientar en cierto plazo de tiempo las necesidades en cuanto al aprendizaje, desempeño de cada función, para el desarrollo de sus habilidades, conocimientos y actitudes.

El jefe del área dará los conocimientos específicos y acompañamiento en el puesto de trabajo en cuanto a:

- Acompañar y asesorar en las actividades a desarrollar
- Incluir sobre el sistema de Gestión de Calidad
- Orientar al funcionario en temas afines al área

**8. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**

Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación durante un tiempo el cual parte de los objetivos específicos, facilitando el desarrollo de competencias en el mejoramiento de los procesos institucionales y el clima organizacional

**9. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

Un plan de capacitación es una herramienta estratégica por la cual una organización determina unos programas específicos que contribuyen al desarrollo de habilidades, competencias y capacidades de

**TRD. 321.20**

cada funcionario. Por lo cual, el presente plan pretenderá abarcar al mayor número de funcionarios, siguiendo la directriz de las capacitaciones identificadas por cada líder de proceso a través del formato THU-00-F09 el cual ayudará a un desarrollo integral, personal e institucional para el mejoramiento del desempeño. **ANEXO THU-00-F09 (FORMATO PARA REGISTRO DE NECESIDADES DE CAPACITACION).**

**BENEFICIARIOS**

Los programas de capacitación estarán dirigidos a todos los empleados y funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción y de carrera administraba, provisionales y temporales (Artículo 73 del Decreto 1227 de 2005 y Decreto 894 de 2017: Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público.

**FACILITADORES**

La ejecución del PLAN DE CAPACITACION se efectuará en algunos casos por el personal de la Entidad y en casos de capacitación técnica y/o específica, se realizará con expertos en el tema de otras entidades públicas y privadas. Para ello se producirán las alianzas, contratos o convenios con entidades o se estimulará la participación del personal para el aprovechamiento de sus potencialidades.

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

- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Red de universidades publicas
- Entidades públicas (Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP)
- ARP SURA
- Escuela Superior de Administración Pública ESAP
- Acesi
- Otras

**9.1 CONSOLIDACIÓN DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

Se realiza el consolidado de las necesidades de capacitación de cada área para el 2020 de cada una de las áreas, donde se realiza una selección priorizando necesidades institucionales debido a la cantidad de temas solicitados, el cual se dictarán a todos los servicios con una intensidad horaria

**TRD. 321.20**

aproximada de 120 horas, donde se distribuirán a lo largo del año, estas capacitaciones se realizarán presenciales o vía Streaming

**TEMAS DE FISIOLÓGIA APLICADA AL CUIDADO CRITICO**

- Fisiología respiratoria
- Fisiología hemodinámica
- Trabajo respiratorio
- Mecanismos de hipoxemia
- Oximetría venosa
- Acidemia láctica

**2. OBSTETRICIA DE ALTO RIESGO****3. SEPSIS**

- Curso Manejo Integral del paciente séptico
- Mecanismo de resistencia bacteriana en UCI

**4. VENTILACIÓN MECÁNICA****5. TRAUMA**

- Politraumatismo
- Vía aérea difícil
- Manejo en UCI del paciente quemado
- Trauma de Tórax
- Trauma abdominal
- Trauma craneoencefálico

**6. NEUMOLOGIA UCI**

- Neumonía complicada
- EPOC descompensada
- Trombo embolismo pulmonar

**TRD. 321.20**

**7. ENFERMEDAD CARDIACA**

- IAM
- Anginas
- ICC descompensada/Choque cardiogénico
- Arritmias/bloqueos

**8. TRANSTORNOS HIDROELECTROLITICOS EN UCI**

**9. LESION RENAL**

**10. ENFERMEDAD NEUROLOGICA NO TRAUMATICA**

- Hemorragia intracerebral no traumática
- Isquemia cerebral
- Enfermedad cerebral infecciosa complicada

**11. ESTADO HIPEROSMOLAR- CETOACIDOSIS**

**12. TRANSTORNOS ADQUIRIDOS EN UCI**

- Debilidad neuromuscular
- delirium
- FAST HUGS BID 2
- DESNUTRICIÓN EN UCI
- TRANSTORNOS DE LA DEGLUCIÓN

**12 HUMANIZACIÓN EN UCI- UCI DE PUERTAS ABIERTAS**

**13. CÓDIGO LILA**

El objetivo es preparar a todo el personal, Médico, Enfermeros Profesionales, Terapeutas Físicos y Respiratorios, Nutricionistas y Psicólogos.

A los Auxiliares de enfermería prepararlos en el manejo de los pacientes críticos.

TRD. 321.20

## 9.2 Capacitaciones Priorizadas por Norma

Con el cambio de la normatividad aplicable al Hospital se hace necesario la implementación de nuevos sistemas como en la Resolución 3100 del 2019 “por la cual definen los pos procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores de Habilitación de Servicios de Salud”

TODOS LOS SERVICIOS
Manejo del Dolor y Cuidado Paliativo.
Gestión del Duelo
Cuidados Intensivos Neonatal, Pediátricos y Adultos.
Atención Integral en Salud de las Personas Víctimas de Violencia Sexual
Atención a Personas Víctimas de ataques con Agentes Químicos
Pruebas en el punto de atención del paciente (Point Of Care Testing-POCT)
Soporte Vital Básico y Sedación
Uso Clínico y Practico de Gas

Por otro lado, se dictarán capacitaciones por parte de la Propuesta de Servicio donde se realiza los elementos conceptuales para el desarrollo del ser humano por medio de talleres y conferencias donde estimulé la participación del personal como la VI versión del Congreso Nacional de Seguridad Institucional del Paciente el cual se realizara para el tercer trimestre del año 2020, donde se invitan a profesionales de diferente parte del país y profesionales de la institución y no olvidando al personal pre-pensionable que por años ha estado su servicio dentro de la institución.

No olvidando que se realiza convenio con la Asociación Colombiana de Empresas Sociales del Estado y Hospitales Públicos – ACESI y el SENA, el cual se inició en el año 2019 con un diplomado de 120 horas y dos cursos de 45 horas, por lo tanto, para este año 2020 se tomara:

Diplomado:

- Habilitación en Servicios de Salud

**TRD. 321.20**

Cursos:

- Historia Clínica
- Estrategia y Gestión
- Sostenibilidad de Instituciones de Salud
- Infecciones Asociadas a la Atención en Salud

De igual manera, realizar convención con la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP para realizar cualquier curso o diplomado el cual puedan ofrecer, invitando a la Junta Directiva a participar el cual puedan adquirir conocimientos.

Es responsabilidad del Subgerente Administrativo y Financiero de la Entidad, velar por el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación en la respectiva entidad asignando el presupuesto necesario para poder cumplir a cabalidad con el plan propuesto.

En este sentido, es necesario realizar capacitaciones en el marco de las líneas identificadas de acuerdo con las necesidades de cada servicio.

Es importante, además, contemplar temas de actualización del que hacer administrativo y aquellos propios a nuestra propia naturaleza como entidad prestadora del servicio de salud, entre otros, actualización normativa y organizacional.

En este orden de ideas, para la ejecución del plan, el coordinador de cada área o servicio, llevará el registro de su cronograma en una hoja de Excel, con el contenido mínimo referido de las capacitaciones que se dicten internamente a los funcionarios de su dependencia y entregará el registro de asistencia

**SEI-01-F16 - FORMATO DE ASISTENCIA A CAPACITACIONES**

TRD. 321.20

## 10. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN- PIC

Los indicadores que se trabajaran son:

¿A EVALUAR?	FORMULA DEL INDICADOR
<b>Participación en programas de capacitación de Funcionarios por área</b>	$(N^{\circ} \text{ Funcionarios capacitados por área} / N^{\circ} \text{ Funcionarios programados por área}) * 100$
<b>Cumplimiento del plan institucional de capacitaciones</b>	$(\text{Número de actividades ejecutadas en el semestre} / \text{Número de actividades programadas semestre}) * 100$
<b>Matriz de Capacitación</b>	$(N^{\circ} \text{ de capacitaciones} / N^{\circ} \text{ de funcionarios evaluados}) * 100$  $(N^{\circ} \text{ de funcionarios que aprueban el examen} / N^{\circ} \text{ de funcionarios evaluados}) * 100$

### METAS

Se prevé capacitar al menos el ochenta (80%) por ciento de los empleados públicos de la planta de personal del Hospital del Sarare, durante la vigencia del presente plan, en los términos señalados por la ley.

### PRESUPUESTO

Para la ejecución del presente plan y al amparo del principio constitucional de economía, el HOSPITAL DEL SARARE ESE. Dispondrá los recursos necesarios para llevarlo a cabo.

Lo anterior en concordancia con los planes operativos de la entidad, aprobados para la vigencia 2020 y teniendo en cuenta los requerimientos solicitados a la entidad para poder cumplir con el proceso de acreditación que estamos empeñados en poder cumplir.

### APROBACION DEL PLAN



**TRD. 321.20**

Este plan se aprueba teniendo en cuenta las capacitaciones solicitadas por los líderes de procesos de los diferentes servicios de nuestra institución mediante el formato "FICHA DE REGISTRO DE NECESIDADES DE CAPACITACION POR SERVICIO PARA EL AÑO 2020" y teniendo en cuenta las recomendaciones dadas por el área de calidad, planeación, control interno y Comisión de personal del Hospital del Sarare en cuanto a las capacitaciones que por normatividad debemos tener en cuenta para este año 2020.

Fue aprobado por la Gerencia Mediante Resolución No. 043-B del 20 enero de 2020

**CONTROL DE CAMBIOS.**



REVISIÓN N°	FECHA DE APROBACIÓN DD/MM/AA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
00	23/02/2012	Creación del Documento
001	25/02/2013	Actualización Anual
002	04/02/2014	Actualización Anual
003	04/02/2015	Actualización Anual
004	31/03/2016	Se Actualiza el Documento
005	31/03/2017	Se Actualiza el Documento, se incluye código TRD
006	09/03/2018	Se Actualiza el Documento
007	29/03/2019	Se Actualiza el Documento
008	20/01/2020	Se Actualiza el Documento



**NESTOR BASTIANELLI RAMIREZ**  
Gerente



**CARMEN ROSA GELVEZ OROZCO**  
Subgerencia Talento Humano  
Resolución N° 14 de 30 de enero de 2020

Digitó Actualización	Geraldine Real Lozano Profesional de Apoyo TH	
Revisó	Carmen Rosa Gelvez O Subgerente	
Aprobó	Néstor Bastianelli Ramírez Gerente	