



E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO

PROCESO

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

SUBPROCESO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



EJES TEMÁTICOS DE LA ACREDITACIÓN

TRANSFORMACIÓN CULTURAL PERMANENTE 	MEJORAMIENTO CONTINUO 	GESTIÓN CLÍNICA EXCELENTE Y SEGURA 
ATENCIÓN CENTRADA EN EL USUARIO 	GESTIÓN DEL RIESGO 	RESPONSABILIDAD SOCIAL 
HUMANIZACIÓN DE LA ATENCIÓN EN SALUD 	GESTIÓN DE LA TECNOLOGIA 	

SANTIAGO DE CALI, ENERO 2022



E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
SUBPROCESO	
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	

CONTENIDO

1.	POLÍTICA INSTITUCIONAL.....	3
2.	OBJETIVO	3
3.	ALCANCE	4
4.	NORMATIVA.....	4
5.	DEFINICIONES	5
6.	CONTENIDO	6
6.1.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	7
6.2.	RECURSOS REQUERIDOS PARA CAPACITACIÓN	9
7.	INDICADORES	9
8.	RECURSOS.....	9
9.	CRONOGRAMA.....	10
10.	CONTROL DE REGISTROS.....	14
11.	ELABORO, REVISO Y APROBÓ	14

COPIA NO CONTROLADA

	E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	

1. POLÍTICA INSTITUCIONAL

Mediante Resolución No. 639-2018 del 17 de octubre del 2018 el Hospital Departamental Mario Correa Rengifo orden adoptar la Política de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, cuyo objetivo es promover la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de estrategias, programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida, y que garanticen condiciones seguras y de salud en su entorno laboral.

Sus objetivos específicos son lograr un equipo de trabajo fortalecido en competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades y destrezas, a través de proceso continuos de capacitación y planes de desarrollo individual, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la administración.

Brindar a los servidores públicos de la ESE Hospital Departamental Mario Correa Rengifo un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo del potencial personal, la identidad, la participación, las actitudes favorables, a través de acciones que mantengan la motivación del personal, con el fin de fortalecer la cultura de servicio público, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los funcionarios del hospital.

Entrenamiento en el puesto de trabajo, está a cargo de cada una de las dependencias, las mismas deben proporcionar al servidor público, la información referente a su puesto de trabajo, su interacción con sus compañeros y con la entidad, los riesgos e indicadores de su proceso, los procedimientos, interiorizar el manual de ética y buen gobierno y demás especificaciones que le permita llevar a cabo sus funciones.

Fortalecer el Proceso de Evaluación del Desempeño, como una herramienta de gestión, que se sirve de insumo en la toma de decisiones a favor de la organización y de los funcionarios, y así mismo, establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios, lo que contribuirá en gran medida en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

2. OBJETIVO

Promover el desarrollo de habilidades, competencias, aptitudes y destrezas del personal asistencial y administrativo de la institución, por medio de actividades de formación y capacitación durante el año 2022, generando con ello una cultura de servicio efectivo en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

	E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	

Sus objetivos específicos serán:

- Garantizar la asistencia a los procesos de formación académica por parte de los funcionarios asistenciales y administrativos de la institución.
- Proporcionar los recursos físicos y financieros para la ejecución de las actividades propuestas en el plan de capacitaciones.
- Desarrollar por medio de un proceso de inducción y re-inducción valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de manera que se genere compromiso institucional y sentido de pertenencia.

3. ALCANCE

El plan anual de capacitaciones del **Hospital Departamental Mario Correa Rengifo** pretende fortalecer a cada uno de los colaboradores de las diferentes áreas de la institución, siendo asistencial o administrativo.

4. NORMATIVA

El soporte legal que sustenta la capacitación aplicable al Hospital Departamental Mario Correa Rengifo es el siguiente:

- Constitución Política de Colombia. Establece en su Artículo 54: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”
- Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación
- Sistema Nacional de Capacitación (Decreto Ley 1567 de 1998)
- Plan Nacional de Formación y Capacitación (Resolución 425 de 2003 DAFP)
- Otros soportes legales
- Ley 909 de 2004, Título VI, Capítulo I, Artículo 36
- Decreto Reglamentario 1227 de abril 21 de 2005, Título V, Capítulo I, Artículos 65 y 66.
- Decreto 2539 del 22 de julio de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleados públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Ley 872 de 2003, por medio del cual se crea el sistema de gestión de la Calidad en la rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios del Estado para conseguir la excelencia en sus servicios de Calidad frente al ciudadano.



- Ley 1122 de enero de 2006, por medio del cual se Reforma la Ley 100 de 1993, Sistema de Seguridad Social
- Decreto reglamentario 1011 de abril de 3 de 2006, del Ministerio de la Protección Social, por medio del cual se establece el Sistema Obligatorio de la Garantía de la Calidad en Salud”
- Resolución 1043 de abril de 2006. Anexo 1, del Ministerio de Protección Social, por medio del cual se establecen las condiciones que deben cumplir los prestadores de Servicios de Salud para habilitar sus servicios e implementar el componente de Auditoría para el mejoramiento de la calidad en atención y se dicta otras disposiciones.
- Resolución 1445 del 8 de mayo de 2006, de Ministerio de Protección Social, por la cual se define las funciones de la entidad Acreditadora.
- Ley 1969 de 2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- Otras normatividades que apliquen en la Prestación del Servicio de Salud.
- Demás disposiciones específicas de capacitación.

5. DEFINICIONES

Los tipos de capacitación que se implementaran en el **Hospital Departamental Mario Correa Rengifo** para la vigencia **2021** son:

1. **Capacitación inductiva:** orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador en general como a su ambiente.

Normalmente se desarrolla como parte del proceso de selección de personal, pero puede también realizarse previo a esta.

2. **Capacitación Preventiva:** orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo una estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial

3. **Capacitación Correctiva:** está orientada a solucionar “problemas de desempeño”, en tal sentido, su fuente original de información es la evaluación de desempeño realizada normalmente en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

	E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

4. **Sensibilizar:** Es el procedimiento mediante el cual se llega a los funcionarios y terceros contratados por medio de múltiples estrategias que tienen como objetivo la reflexión acerca de la participación en los proyectos de aprendizaje en equipo (PAE).

6. CONTENIDO

El plan institucional de capacitación del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E, en su formulación y desarrollo, maneja tres fases determinadas por el Departamento Administrativo de la función pública (DAFP), cada una de ellas está estructurada con un paso a paso y las actividades que se deben llevar a cabo

1. Sensibilizar a los empleados sobre la capacitación para el desarrollo de competencias, con base en los proyectos de aprendizaje
2. Formular proyectos para el Plan Institucional de Capacitación: consiste en asegurar la conformación de equipos de aprendizaje (PAE) por áreas para que de manera organizada se trabaje en una solución de problema o necesidad institucional. En esta fase, el área de recursos humano debe orientar al equipo directivo para que establezca las necesidades institucionales y asesorar permanentemente en la formulación de proyectos de aprendizaje a las diferentes áreas de la entidad y a los diferentes equipos de aprendizaje para que respondan a problemas o retos institucionales priorizados.

Es necesaria y pertinente la inclusión del proceso de inducción y re-inducción a los empleados la cual se encuentra en medio magnético a través de diapositivas, las cuales todo el personal puede acceder a ellas a través de los siguientes LINK.

Inducción <https://docs.google.com/forms/d/1NE24RdETgRIU5AAW0ecO8e-eS8tc3OEeyfVoG1r7pIA/edit>

reinducción <https://docs.google.com/forms/d/1DJSZv9j5u6NUFvj1YjIZRs8b22VuU-W1fQEm7D-05uk/edit>

Es importante aclarar que existe dentro de los documentos un procedimiento que establece todos los parámetros para el cumplimiento de dicha actividad. Entre algunas generalidades cabe resaltar, que el proceso de inducción es un procedimiento importante para el ingreso del empleado a la institución, ya que a través de este se educa e informa al servidor de las diferentes lógicas del funcionamiento del hospital.

Otras de las generalidades importantes tienen que ver con el proceso de re- inducción el cual apunta a que todo empleado de la institución debe asistir cada dos años, como se encuentra estipulado en el DAFP. En el horario que será establecido por los responsables: gestión del Talento Humano, Oficina de planeación, control interno, coordinación de enfermería, Calidad, seguridad del paciente, ingeniero ambiental y salud y seguridad en el trabajo.

	E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

3. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación: El objetivo de esta fase, indica poner en marcha todas las acciones programadas en los proyectos de aprendizaje en equipo (PAE).

Para su ejecución existen dos estrategias a utilizar:

- Identificación de capacitadores internos: los cuales se encargan de desarrollar las capacitaciones en las cuales manejan las competencias requeridas.
- Identificación de capacitadores externos: la contratación de servicios externos para la ejecución de capacitaciones que se no se pueden desarrollar de manera interna.

Evaluación del Plan Institucional de Capacitación: Exige que el participante en el proceso de aprendizaje demuestre los conocimientos adquiridos mediante estrategias evidenciales, para lo anterior, es necesario contar un formulario de preguntas con escale que facilite la valoración transparente y definitiva de cada empleado.

6.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnostico de necesidades es identificado por cada líder de proceso, el cual presenta un oficio formato al área de talento humano expresando la necesidad identificada, y se procede a ajustar el cronograma de capacitación de acuerdo con la petición presentada.

- Trabajo en Equipo, Atención al Paciente, Comunicación asertiva, medición experiencia al usuario.
- Gestión del riesgo, auditoria con enfoque en riesgos, MIPG
- Administración de Medicamentos y disolución de medicamentos
- Reinducción aplicativo Panacea.
- Capacitación en catalogo de clasificación presupuestal para entidades territoriales y sus descentralizadas
- Capacitación en liquidación de estampillas departamentales
- Capacitación en Acreditación, análisis de indicadores
- Manejo del sistema de vacunación
- Paso de sonda nasoyeyunal- nasogástrica-vesical
- Registro en historia clínica
- Educación al registro (folleto normas generales de la institución)
- Deberes y derechos
- Patologías del Paciente primeras 5 causas
- Protocolo de toma de muestras
- Protocolo de notas de enfermería
- Transfusión sanguínea
- Carro de paro código azul

**E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO**

PROCESO

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

SUBPROCESO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

- Manejo de úlceras por presión
- Prevención de caídas
- Escala de Glasgow
- Control de líquidos
- Toma de gases artificiales
- Toma de hemocultivos
- Aislamiento del paciente
- Lavado de manos
- Socialización de formatos clínicos
- Limpieza y desinfección de equipos
- Manejo de equipos
- Ficha de notificación
- Ruta de covid
- Uso de EPP
- Manejo de paciente posquirúrgico
- Traslado de paciente
- Guía de dengue
- Rutas VIH, TB
- Código blanco

PROCESOS		EJES DE ACREDITACIÓN
1	Direccionamiento estratégico	1. Cultura organizacional 2. Humanización 3. Seguridad del paciente 4. Mejoramiento 5. Gestión de tecnología 6. Responsabilidad social 7. Gestión de riesgo 8. Atención centrada al usuario
2	Gestión de calidad	
3	Atención al usuario	
4	Contratación y mercadeo	
5	Urgencias	
6	Ambulatorios	
7	Hospitalización	
8	Cirugía	
9	Apoyo Diagnostico	
10	Gestión jurídica	
11	Gestión del talento humano	
12	Gestión de sistemas de información	
13	Gestión administrativa y financiera	
14	Gestión de tecnología y mantenimiento	
15	Gestión de suministros	
16	Gestión de apoyo logístico	
17	Control interno disciplinario	
18	Gestión de control interno	
19	Farmacia	



6.2. RECURSOS REQUERIDOS PARA CAPACITACIÓN

- **Recursos físicos:** Espacios determinados para el desarrollo de las actividades programadas, que permitan y garanticen la apropiación de los temas.
- **Recurso humano:** Personal capacitado en los diferentes temas requeridos por la institución y que garantice la retroalimentación de estos en los diferentes puestos de trabajo
- **Recurso financiero:** Disponibilidad del presupuesto asignado que garantice el desarrollo eficiente y eficaz de las actividades de capacitación solicitadas y programadas por las diferentes áreas de trabajo.

7. INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	FORUMULA
Cumplimiento al plan de capacitación	(No. De capacitaciones realizadas/No. De capacitaciones programadas) *100
Cumplimiento a inducción Especifica	(No. De inducciones especificas realizadas/No. De funcionarios que ingresaron) *100
Cumplimiento Inducción general	(No. De inducciones generales realizadas/No. Funcionarios que ingresan en el periodo) *100

8. RECURSOS

- Para el plan de capacitación se destinaron los siguientes rubros:
- Capacitación Administrativos rubro 2120202009 por la suma de \$25.000.000.00
- Capacitación operativa rubro 2450209 por la suma de \$25.000.000.00

	E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		

9. CRONOGRAMA

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO. EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO												Código: GCAL-F-012-17												
	CRONOGRAMA												Vigencia: Octubre 2020												
													Versión: 4												
NOMBRE DEL PROGRAMA, PROYECTO O PLAN DE TRABAJO:		PLAN DE CAPACITACION																							
FECHA DE ELABORACIÓN:		ene-22																							
TEMA DE CAPACITACIÓN	DIRIGIDO A	ENE		FEB		MAR		ABR		MAY		JUN		JUL		AGO		SEP		OCT		NOV		DIC	
		P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R
Trabajo en Equipo, Atención al Paciente, Comunicación asertiva, medición experiencia al usuario	Funcionarios administrativos y asistenciales			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
Gestión del riesgo, auditoria con enfoque en riesgos.	Funcionarios																	x							
MIPG	Lideres de proceso												x					x							
Administración de Medicamentos y disolución de medicamentos	Auxiliares de enfermería y auxiliares							x		x															

Uso de EPP	Todo el personal			x		x		x		x		x		x		x											
Manejo de paciente posquirúrgico	Personal Asistencial									x										x							
Traslado de paciente	Personal Asistencial													x													
Guía de dengue	Personal Asistencial					x		x								x				x							
Transfusión sanguínea	Personal Asistencial								x		x																
Código blanco	Personal Asistencial													x						x							
Rutas VIH, TB	Personal Asistencial					x		x										x		x							
TOTAL ACTIVIDADES PLANEADAS		1		4		11		12		8		7		6		6		7		7		8		1		0	
TOTAL ACTIVIDADES REALIZADAS			0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0
% DE CUMPLIMIENTO MENSUAL						0%				0%		0%		0%				0%				0%		0%			
% DE CUMPLIMIENTO ACUMULADO		0,0%																									
rcar con una x la fecha en que se planea la acti										R: Marcar con una x la fecha en que se realizo la actividad																	



E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO

PROCESO

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

SUBPROCESO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

10. CONTROL DE REGISTROS

VERSIÓN	FECHA	MODIFICACIONES O CAMBIOS
1	Enero 2022	Cambio en el formato institucional

11. ELABORO, REVISO Y APROBÓ

Elaborado por:	Aprobado por:
OSCAR FERNANDO SALAZAR OCHOA Jefe De Gestión De Talento Humano	LUZ YAMILETH GARZÓN Gerente



E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO

PROCESO

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

SUBPROCESO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

10. CONTROL DE REGISTROS

VERSIÓN	FECHA	MODIFICACIONES O CAMBIOS
1	Enero 2022	Cambio en el formato institucional

11. ELABORO, REVISO Y APROBÓ

Elaborado por:  OSCAR FERNANDO SALAZAR OCHOA Jefe De Gestión De Talento Humano	Aprobado por:  LUZ YAMILETH GARZÓN Gerente
---	--