



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
Nit No. 890.399.047-8

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN 2020



*"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"*

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
Nit No. 890.399.047-8

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
JUSTIFICACIÓN	3
ALCANCE	4
FINALIDAD	4
OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	5
Objetivo General.....	5
Objetivos específicos:	5
MARCO LEGAL.....	5
TIPOS DE CAPACITACIÓN.....	6
ÁREAS DE APOYO Y SUPERVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIONES 2020	6
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	8
RECURSOS REQUERIDOS PARA CAPACITACIÓN.....	12
INDICADORES DE MEDICIÓN	13
ANEXO.....	13



INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas están obligadas a ser competitivas para adaptarse al cambio debido a las fluctuaciones en el mercado. Con este fin se debe invertir en infraestructura, en tecnología, en diversificar sus ingresos y determinar estrategias de auto-sostenibilidad; para el caso de las entidades del Estado, es necesario también atraer y retener al personal altamente capacitado en el manejo de estos nuevos cambios. De ahí que el **HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.**, busca que sus funcionarios actualicen sus conocimientos y continuamente mejoren sus competencias laborales, con el fin de responder de manera eficiente y eficaz a las continuas demandas reales y potenciales de sus clientes, usuarios y familiares.

Para el Hospital, la capacitación está orientada a desarrollar las dimensiones del ser, el saber y el hacer a partir de conocimientos, habilidades y actitudes en el funcionario, reforzando y complementando tanto su capacidad como su flexibilidad cognitiva y técnica a través de seminarios, congresos, diplomados, simposios, foros, talleres, cursos y otras formas de capacitación no formal, que le permitan actualizar, adquirir o renovar conocimientos, habilidades y destrezas, de tal manera que se desempeñe exitosamente, para obtener los resultados esperados y posicionar la imagen de la institución en el sector salud.

JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con la Constitución Política de 1991 y las directrices del Decreto 1567 de 1998, se adopta el Plan Institucional de Capacitación PICF, con la intención de convertirse en una herramienta que soporte los cambios organizacionales y logre el fortalecimiento del talento humano del **Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E.** y sus Unidades Funcionales.

Según el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 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 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 contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional, a la prestación de servicios de calidad 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. Asimismo, la capacitación busca contribuir al mejoramiento institucional, promoviendo el desarrollo de un talento humano idóneo y competente, a través del su fortalecimiento con el compromiso de los empleados



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

con respecto a los objetivos de calidad, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado. (Decreto 1567).

También la normatividad señala que:

"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".

En este orden de ideas, dentro de la estructura organizacional del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E. y sus Unidades Funcionales, acogiéndose al mandamiento normativo de desarrollar el PDCF y, obedeciendo a las competencias del personal a su cargo, ha dispuesto los instrumentos de identificación y recopilación de las necesidades de capacitación de su personal para que con base en ellas, sea revisado y actualizado el plan de capacitación, enfatizando en los procesos del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad de la atención en salud (SOGC), seguridad del paciente y humanización en el servicio, estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de sus competencias y asumir nuevas responsabilidades, para ampliar el ámbito de especialización hacia otros espacios laborales a través de la puesta en marcha del plan estratégico de desarrollo del talento humano.

ALCANCE

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

FINALIDAD

- Promover el empoderamiento de los colaboradores del **Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E.**, frente a la Misión, Visión, Objetivos, plataforma estratégica y Políticas de Calidad de la Institución.
- Motivar el Talento Humano de la institución a través de programas de capacitación que desarrollen su capacidad de adaptación a las necesidades de los usuarios, haciendo de ésta una Institución competitiva.
- Garantizar la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad y del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Generar confianza ante la comunidad, donde la Institución se posea como un ente con profesionales competentes para la prestación del servicio.
- Teniendo en cuenta que el talento humano es el principal activo de esta institución, este debe ser altamente calificado, por lo que se busca potencializar



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
Nit No. 890.399.047-8

las aptitudes y competencias de funcionarios y colaboradores, permitiendo también la retención del talento humano a partir de la motivación laboral.

OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Objetivo General

Promover el desarrollo de habilidades y competencias de todos los funcionarios de la institución y terceros contratados, por medio de actividades de formación y capacitación durante el año 2020.

Objetivos específicos:

- 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.

MARCO LEGAL

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

1. 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"*
2. Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación
3. Sistema Nacional de Capacitación (Decreto Ley 1567 de 1998)
4. Plan Nacional de Formación y Capacitación (Resolución 425 de 2003 DAFP)
5. Ley 909 de 2004, Título VI, Capítulo I, Artículo 36
6. Decreto Reglamentario 1227 de Abril 21 de 2005, Título V, Capítulo I, Artículos 65 y 66.
7. 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.
8. 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.
9. Ley 1122 de enero de 2006, por medio del cual se reforma la Ley 100 de 1993, Sistema de Seguridad Social.
10. Decreto reglamentario 1011 de abril de 3 de 2006, del Ministerio de la-Protección



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
Nit No. 890.399.047-8

Social, por medio del cual se establece el Sistema Obligatorio de la Garantía de la Calidad en Salud.

11. 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 dictan otras disposiciones.
12. Resolución 1445 del 8 de mayo de 2006, de Ministerio de Protección Social, por la cual se define las funciones de la entidad Acreditadora.
13. Otras normatividades que apliquen en la Prestación del Servicio de Salud.
14. Demás disposiciones específicas de capacitación.

TIPOS DE CAPACITACIÓN

Los tipos de capacitación que se implementarán en el **Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E.** para la vigencia **2020** son:

Capacitación inductiva: dirigida a facilitar la adaptación del nuevo colaborador, con una información general (ambiente y cargo). Normalmente se desarrolla como parte del proceso de inducción general de personal.

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

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 con el proceso de cultura organizacional, clima organizacional y desarrollo empresarial.

Capacitación Correctiva: está orientada a solucionar "problemas de desempeño", en tal sentido, su fuente original de información es la evaluación de desempeño o conocimiento 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.

ÁREAS DE APOYO Y SUPERVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIONES 2020

Oficina de Talento humano:

- Determinar las necesidades normativas en cada área del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E, con el fin de realizar el cronograma del Plan de



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

capacitaciones.

- Coordinar que cada dependencia realice las actividades programadas con el personal.
- Supervisar el Plan de capacitaciones.

Subgerencia Administrativa y Financiera

- Asesorar a la dirección en la formulación de nuevas propuestas de capacitación para el personal que integra la Entidad.
- Controlar que todas las actividades de Capacitación no sobrepasen el presupuesto asignado durante el periodo 2020.

RESPONSABLES:

Revisión y actualización del PICF: Gestión del Talento Humano

Revisión y actualización de Necesidades del PICF: Proceso de gestión de Talento Humano, Gerencia, Subdirección, Coordinadores y líderes de área.

Ejecución: Proceso de gestión de Talento Humano, Gerencia, Subdirección, Coordinadores y líderes de área.

ESPECIFICACIONES:

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, junto con las actividades que se deben llevar a cabo, así:

1. Sensibilizar a los empleados sobre la capacitación para el desarrollo de competencias, con base en los proyectos de aprendizaje
 - **Sensibilizar:** Es el procedimiento mediante el cual se llega a los funcionarios y terceros contratados, por medio de múltiples estrategias virtuales que tienen como objetivo la reflexión acerca de la participación en los proyectos de aprendizaje en equipo (PAE), que se desarrollan de manera didáctica y virtual (Moodle).
 - 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 la solución de problemas que se puedan presentar o a nuevas necesidades institucionales. En esta fase, el área de recursos humanos, debe orientar al equipo directivo para que establezca las necesidades institucionales, asesorando permanentemente en la formulación de proyectos de aprendizaje a las diferentes áreas de la entidad y, a los diferentes



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

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, durante un periodo no mayor a una semana luego de su vinculación a la institución, la cual se encuentra estipulada de manera virtual mediante la plataforma Moodle con evaluación presencial.

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 y re- inducción es un procedimiento importante para el ingreso adaptación y permanencia del funcionario y colaborador en la institución, ya que a través de éste se educa e informa al servidor de las diferentes lógicas del funcionamiento del hospital.

El proceso de re- inducción se realiza como mínimo cada dos años, siguiendo los lineamientos estipulados en el DAFP. Así mismo se establecen los siguientes responsables: gestión del Talento Humano, Oficina de Planeación, Control Interno, Coordinación de Enfermería, Calidad, Seguridad del paciente, Ingeniero Ambiental y Seguridad en el Trabajo.

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

Para su ejecución existen dos estrategias a utilizar: 1. Identificación de capacitadores internos, los cuales se encargan de desarrollar las capacitaciones en las cuales manejan las competencias requeridas y 2. Identificación de capacitadores externos, con la contratación de servicios para la ejecución de capacitaciones que 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 evidenciables. Para lograrlo, es necesario contar con un formulario virtual o físico, que facilite la valoración transparente y definitiva de cada empleado.

- Proceso en no asistencia a capacitación:

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnostico de necesidades es identificado por cada líder de proceso, el cual se solicita de manera virtual o física, a partir del formato de necesidades de capacitación, con ayuda del instructivo para dicho fin. Se procede a ajustar el cronograma de acuerdo a las



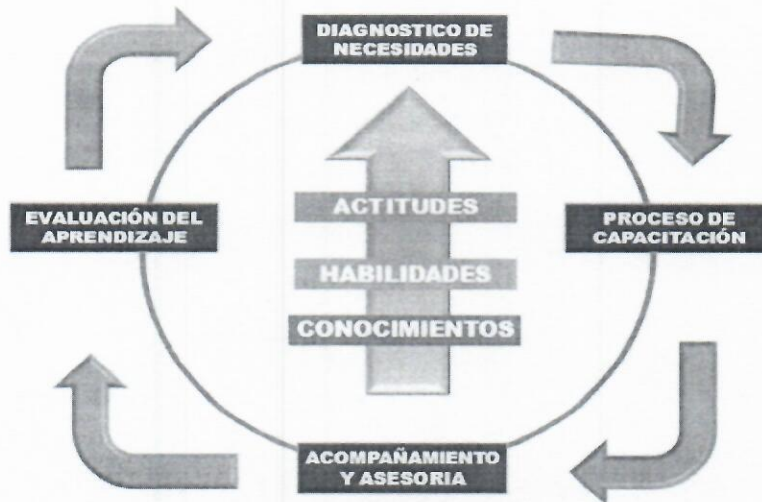
"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

peticiones presentadas para la vigencia 2020.



- Formación en soporte vital básico.
- Formación en soporte vital avanzado.
- Procedimiento de transfusión
- Atención a víctimas de ataques con agentes químicos
- Detección temprana del diagnóstico de enfermedades de interés en salud pública
- Formación para el apoyo al cuidado del paciente con ventilación mecánica.
- Atención al paciente quemado
- Atención y tratamiento en salud mental
- Atención y tratamiento de sustancias psicotóxicas y adictivas
- Formación en toma de muestras
- Historia Clínica y Requerimientos Legales
- Atención integral en salud de las personas víctimas de violencia sexual
- Cronograma de capacitación del talento humano del uso de los equipos biomédicos dependiendo de los riesgos de los equipos priorizando equipos IIB y III
- Programa de seguridad del paciente en los principales riesgos de atención.
- Actividades donde se ilustra al paciente y sus allegados en el autocuidado de su seguridad.
- Manejo de colocación y mantenimiento de Sondas vesicales: acciones para evitar la infección asociada al dispositivo.
- Control de calidad externo e interno
- Acreditación institucional
- Humanización
- Manejo de residuos hospitalarios
- Control de estrés
- Manejo de equipos de endoscopia
- Superación personal



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

- Liderazgo
- Pausas activas
- Atención al publico
- Bioseguridad
- Modelo de gestión del riesgo
- MIPG
- Anticorrupción
- Análisis indicadores
- Proyectos
- Resolución de conflictos
- Redacción, oratoria
- Trabajo en equipo
- Habilitación
- Antitramites
- Atención al publico
- Comunicación asertiva
- Enfoque diferencial
- Derechos y deberes de los usuarios
- Lengua: nativa, indígena, braile, señas
- Yoga
- Motivación
- PNL
- Estilos de vida saludable
- Circular 08 de 2018
- Decreto 0780 de 2016
- Ley 1751 de 2015
- Excel Básico, Medio Y Avanzado
- Seguridad del Paciente
- Herramientas de mejoramiento
- Generalidades SGSST
- Hotelería para hospitales
- Presentaciones efectivas
- Inteligencia emocional
- Resolución 3100
- Resolución 482
- ISO 19011
- PAMEC
- SUA
- SUH
- Tecnovigilancia
- Farmacovilancia



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

- Auditoría concurrente
- Auditoría cuentas medicas
- Auditoría CX
- Auditoría facturación
- Proceso de respuesta a glosas
- Proceso devoluciones
- Gestión de procesos
- Taller de relajación y autoestima
- Desarrollo de habilidades
- Limpieza y desinfección De equipos
- Cuidados y uso de la tecnología
- Sentido de pertenencia
- Actualización nuevo catálogo presupuestal
- Actualización en NIIF
- Actualización Tributaria
- Facturación electrónica
- Reinducción módulos Panacea Administrativos
- Manejo y análisis de indicadores
- Liquidación de cirugías
- Cierre fiscal
- Rendición de la cuenta - Contraloría
- Cima laboral
- Manejo de nutriciones
- Venopuncion -taller practico
- Curaciones -taller practico
- Colostomías -taller practico
- Calculo de dosis de medicamentos
- Riesgos en enfermería y seguridad
- Plan de atención de enfermería
- Bien en custodia
- Manejo de bombas de infusión
- Transfusión sanguínea
- Responsabilidad
- Identificación de pacientes
- Fuga de pacientes - código azul
- No conforme - prevención de caídas
- Gestión de eventos adversos
- Derrame de medicamentos-conciliación
- Interrupción voluntaria del embarazo
- Manejo de desechos
- Plan de prevención y control de infecciones



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

- Preparación de ayudas diagnosticas
- Seguridad social y Prestaciones sociales
- Evaluación del desempeño nueva norma CNSC, plataforma para ingreso

- Gestión del talento humano
- Gestión documental (historia laboral)
- Assessment Center para procesos de selección y desarrollo.
- Operaciones básicas de limpieza
- Limpieza y desinfección de centros hospitalarios
- Buenas prácticas de manufactura en los alimentos
- Manipulación de alimentos
- organización de cocina y alimentación
- Manejo de residuos hospitalarios
- Fomento de la autoestima
- Gestión de estrés Mindfulness
- Legislación sanitaria
- Programación SQL
- Redes CISCO CCNA
- Administración de redes Básico
- Seguridad Informática
- Programación Genexus Básico y Avanzado
- PMBOOK de PMI
- Norma técnica ISO 27001 – 27002
- MGA
- Normas Vigentes en salud
- Aprender a escuchar
- Curso de docencia universitaria en salud
- Resolución 3047
- Resolución 4747
- Resolución 3495
- Modalidades de contratación
- Plataforma SECOD I y II
- RCL
- Derecho Laboral
- Seguros

RECURSOS REQUERIDOS PARA CAPACITACIÓN

- **Recursos físicos:** Espacios determinados para el desarrollo de las actividades programadas, que permitan y garanticen la apropiación de los temas.



"Nuestro compromiso es con su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

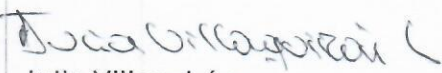
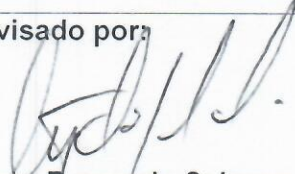

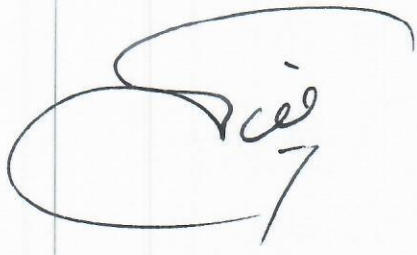

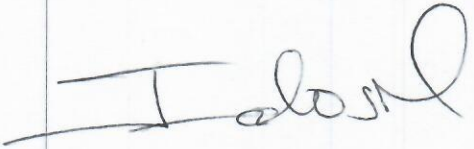
- **Recurso humano:** Personal capacitado en los diferentes temas requeridos por la institución, que garantice la retroalimentación de los mismos en los diferentes puestos de trabajo
- **Recurso financiero:** Disponibilidad del presupuesto asignado, que garantice el desarrollo eficiente y eficaz de las actividades de capacitación solicitadas y programadas por las diferentes áreas de trabajo.

INDICADORES DE MEDICIÓN

- **Cumplimiento al plan de capacitación:** número de capacitaciones realizadas / número de capacitaciones programadas.
- **Cumplimiento Inducción general:** número de inducciones generales realizadas / número de inducciones específicas programadas.
- **Cumplimiento Inducción específica:** número de inducciones específicas realizadas / número de inducciones específicas programadas.
- **Cumplimiento de Re-inducción:** número de re-inducciones realizadas / número de re-inducciones planeadas.

ANEXO

Código: TAHU-F-006-63

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
 Julia Villaquirán Gestión conocimiento e Innovación	 Oscar Fernando Salazar Jefe Talento Humano	
 Carolina Bermúdez Psicóloga		
 Sandra Ramírez Ing. Industrial – Talento Humano	Gilberto Izquierdo Ruiz Subdirección Administrativa	 Juan Carlos Martínez Gutiérrez Gerente