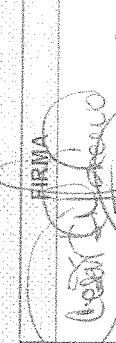






APROBACIÓN

	CARGO	NOMBRE	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	SUBDIRECTOR DESARROLLO HUMANO	Cesar Augusto Moreno Castro	18/06/2019	
APROBÓ	JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACION Y GARANTIA DE LA CALIDAD	Aitza Vivian Castañeda Solano	19/06/2019	
	GERENTE	Javier Fernando Mancera Garcia	20/06/2019	

1. OBJETIVOS

1.1. GENERAL:

Mejorar las habilidades y competencias que permiten fortalecer el desempeño en las labores habituales de los colaboradores enmarcadas en el direccionamiento estratégico.

1.2. ESPECÍFICOS:

1. Contribuir al mejoramiento continuo institucional fortaleciendo la capacidad del Hospital, por medio de la complementación, la actualización, el refuerzo de conocimientos de los colaboradores que conduzcan a cumplir con los requisitos mínimos exigidos de habilitación para los colaboradores del Hospital
2. Promover la transformación cultural en todos los niveles de la Institución

2. ALCANCE

2.1 DESDE: Que se reciben las necesidades y se aprueba el cronograma del Plan Institucional de Capacitación.

2.2 HASTA: La ejecución del Plan Institucional de Capacitación.

2.3 APLICACIÓN: En toda la organización de la ESE Hospital Universitario de la Samaritana

3. METODOLOGÍA

El desarrollo de la capacitación puede entenderse como un ciclo que inicia en el análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, continúa con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la implementación y ejecución de las formaciones.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC), debe ser formulado anualmente siguiendo las etapas de diagnóstico, programación, ejecución y evaluación, con la participación de los servidores de los diferentes procesos de la E.S.E Hospital Universitario de la Samaritana. Además, se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles y de conformidad con las normas vigentes, incluyendo: Fortalecimiento de competencias laborales y robustecimiento de conocimientos en ejes de acreditación.

En el presente plan se incluyó el programa de capacitación en Inducción, Reinducción y Entrenamiento en Puesto de Trabajo, en concordancia con la normatividad vigente. No obstante, éste cuenta con su propio procedimiento - Código 02TH10 - y Cronograma de ejecución de actividades para cada vigencia.

Además, se vincula la Evaluación de Desempeño Código 05TH07 como herramienta para fortalecimiento del eje de acreditación de gestión del conocimiento y de igual manera los acuerdos de gestión.

3.1 LINEAMIENTOS

El Plan Institucional de capacitación de la E.S.E Hospital Universitario de la Samaritana, es de enfoque de formación basado en competencias; pues mediante el Decreto 815 de 2018, éstas se convierten en el eje de la gestión del talento humano en el sector público al definirlas como "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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado".

Por lo tanto, para que la capacitación de los colaboradores garantice el desarrollo de las competencias requerida, es preciso un cambio de enfoque en las maneras de hacer la capacitación y lograr los aprendizajes requeridos.

Se definen entonces como lineamientos

- Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, y que se estructura en programaciones flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.
- Educación Informal: Es el conocimiento libre y espontáneo proveniente de personas, colaboradores de la institución, entidades, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados que fortalecen las competencias laborales.
- Educación en Humanización: el Hospital desarrolla este lineamiento estratégico con el fin de que los colaboradores fortalezcan sus competencias, hacia la humanización en la prestación de los servicios de salud.

Para las cuales la E.S.E Hospital Universitario de la Samaritana se apoya en las propuestas que realicen el sector educativo público y privado, para formular el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la vigencia, siempre que estas se fundamenten en el enfoque de formación por competencias.

En consecuencia la formación y la capacitación de los colaboradores incorpora de manera organizada diversas formas de aprendizaje que permiten el desarrollo de competencias, tales como: cursos realizados por centros de formación o expertos, el aprendizaje en el lugar del trabajo y el autoaprendizaje.

3.2 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES ESTRATÉGICAS DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación en la ESE Hospital Universitario de la Samaritana clasifica las necesidades por: Capacitación interna o externa, Modelo De Atención, Ejes Evaluativos De Acreditación, Principios, Valores, Competencias y proceso. Para ello se diseñó la Matriz de necesidades de Capacitación Código 05TH05, con el fin de recopilar las necesidades de capacitación de los colaboradores del HUS y así consolidar todas estas necesidades en el cronograma de capacitación. Esta matriz incluye:

MODELO DE ATENCIÓN	EJES EVALUATIVOS DE ACREDITACIÓN	PRINCIPIOS	VALORES	COMPETENCIAS
CALIDO	HUMANIZACIÓN DE LA ATENCIÓN	RESPECTO	HUMANIZACIÓN	Aprendizaje Continuo
	SEGURIDAD DEL PACIENTE		JUSTICIA	Orientación a resultados
INTERDISCIPLINARIO	GESTIÓN DE LA TECNOLOGÍA	ÉTICA	DILIGENCIA	Orientación al usuario y al ciudadano
			DOCENTE	RESPECTO
ARTICULADO	ENFOQUE DE RIESGO	VOCACIÓN DEL SERVICIO	COMPROMISO	Compromiso con la organización
	ATENCIÓN CENTRADA EN EL USUARIO Y LA FAMILIA		HONESTIDAD	
OPORTUNO	TRANSFORMACIÓN CULTURAL	VOCACIÓN DEL SERVICIO	PARTICIPACIÓN	Trabajo en Equipo
			RESPONSABILIDAD SOCIAL	LEALTAD
SEGURO	RESPONSABILIDAD SOCIAL	VOCACIÓN DEL SERVICIO	RESPONSABILIDAD SOCIAL	Adaptación al Cambio
			EXCELENCIA	

Este proceso inicia entonces con el diligenciamiento del instrumento Matriz de necesidades de Capacitación Código 05TH05 por parte de los Directores, Subdirectores, Líderes y/o jefes de los procesos que requieran formar parte del PIC. Posteriormente se han de consolidar todas las solicitudes, con el fin de depurar y ajustar el cronograma para la vigencia.

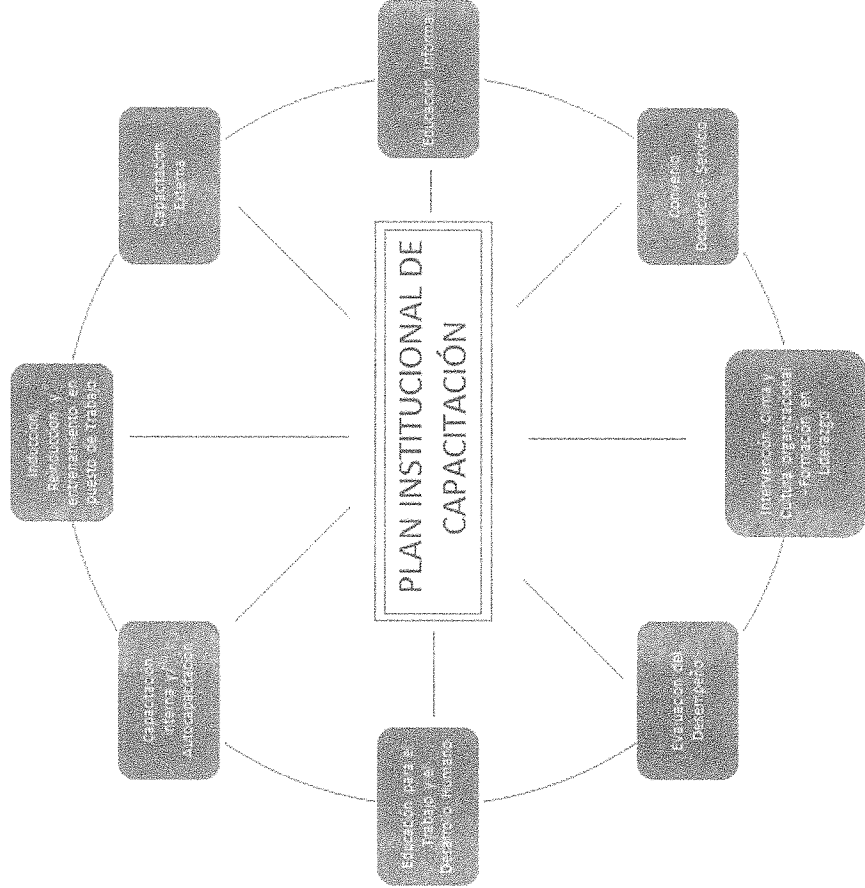
Se determina la objetividad y la pertinencia de las necesidades presentadas, así como su viabilidad, para finalmente proyectar el Cronograma de ejecución del Plan, con las formaciones definidas para su posterior ejecución.

Por otra parte a través de la Resolución No. 212 de Mayo de 2017, se crea y reglamenta el Comité de Capacitación y Educación Continuada de la ESE Hospital Universitario de la Samaritana, que entre otras tiene como función participar en la ejecución del Plan de Formación y Capacitación para cada vigencia, acorde a las políticas y estrategias del Gobierno Nacional y Departamental a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, el Plan de Desarrollo Institucional y los lineamientos y directrices metodológicas del Departamento Administrativo de la

Función Pública; según las solicitudes que sean presentadas ante dicho Comité.

Dicho Cronograma se proyectará para cada vigencia según el resultado del proceso de recolección de matrices, y será ajustado durante el mismo periodo según las necesidades de formación que la E.S.E Hospital Universitario de la Samaritana presente.

3.3 ESTRUCTURA DEL PLAN



3.4 INSUMOS

- Matriz de necesidades de Capacitación - Código 05TH05
- Comité de Capacitación y Educación Continuada de la ESE Hospital Universitario de la Samaritana
- Inducción, Reinducción y Entrenamiento en Puesto de Trabajo – Código 02TH10
- Evaluación Clima y Cultura organizacional
- Evaluación de Desempeño - Código 05TH07
- Acuerdos de Gestión

3.5 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

3.5.1 Del Plan:

Se validará, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los colaboradores; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios. La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC del año inmediatamente siguiente.

Los indicadores para la evaluación del Plan son:

Cumplimiento = $\frac{\text{Capacitaciones ejecutadas} * 100}{\text{Capacitaciones programadas}}$

Ausentismo = $\frac{\text{Colaboradores Asistentes} * 100}{\text{Colaboradores Convocados}}$

Cobertura = $\frac{\text{Total Colaboradores Asistentes} * 100}{\text{Total Colaboradores}}$

3.5.2 De la Capacitación:

Mediante el instrumento 05TH73, se logra medir la efectividad de las acciones formativas impartidas a los colaboradores frente a su desempeño en el ejercicio del cargo y su contribución al cumplimiento de los objetivos del proceso.



HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA SAMARITANA
GESTION DE LA CALIDAD
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION



05GC28-V2

4. ACTIVIDADES

No	QUE (ACTIVIDADES)	RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO	FECHA DE CUMPLIMIENTO	DONDE	COMO Pautas para la realización de la actividad
1.	Cronograma de Ejecución Plan Institucional de Capacitación	Subdirección Desarrollo Humano	Según Cronograma	Según el tipo de capacitación	Según lo requiera la capacitación

