



HOSPITAL UNIVERSITARIO
Julio Méndez Barreneche E.S.E.

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023



CONTENIDO

1. INTRODUCCION	3
2. MARCO CONCEPTUAL	4
3. MARCO NORMATIVO	6
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS	9
4.1 Líneas de acción para enmarcar	10
5. OBJETIVOS	11
5.1. Objetivos General	11
5.2. Objetivos Específicos	12
6. PRINCIPIOS Y RECTORES DE LA CAPACITACION	12
7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	13
8. PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION	13
8.1 Inducción Virtual	13
8.2 Entrenamiento	13
8.3. Reinducción Virtual	14
8.3.1. Modalidad Presencial	14
8.3.2. Modalidad Virtual	14
9. CAPACITACION Y DESARROLLO DEL PLAN	14
10. DIAGNOSTICOS DE NECESIDADES INSTITUCIONALES	15
10.1 Red Institucional	16
11. PARA SATISFACER NECESIDADES	16
12. PRESUPUESTO	25
13. DIVULGACION	25
14. EVALUACION Y SEGUIMIENTO	25
15. INDICADOR	26
16. CRONOGRAMA	26
17. CONTROL DE CAMBIO 2023	27
18. ELABORACION , RECURSOS Y APROBACION	29
19. REGISTRO DE COMUNICACIÓN DEL DOCUMENTO	29
20. ANEXOS	30

1. INTRODUCCION

El Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche, por medio del Plan Institucional de Capacitación, se constituye como una herramienta dirigida al desarrollo de actitudes, destrezas de los servidores y demás colaboradores, buscando el desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios, fortaleciendo los conocimientos del potencial humano a través de procesos de formación, actividades de aprendizaje y la cultura organizacional institucional. Por otra parte, el Talento Humano se ha convertido en el centro de MIPG (modelo integrado de planeación y gestión), dada la importancia y el impacto que este aspecto tiene sobre la confianza en el estado y sobre como lo ciudadanos perciben la gestión de la administración pública.

Para la elaboración del *Programa Institucional de Capacitación para el año 2023* y con el fin de priorizar los temas, se desarrolló un proceso de diagnóstico mediante el formato de necesidades de capacitación, donde se obtuvo la información de las actividades de aprendizaje y de capacitación de los servidores públicos, además de los colaboradores que hacen parte de la Institución. Para el nuevo PIC se tuvo en cuenta el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, el cual consagra los lineamientos sobre los cuales la administración pública debe orientar sus programas y planes de capacitación, basándose en los retos que enfrenta la gestión pública, siendo estos ejes temáticos: Gestión del Conocimiento y la Innovación, creación de Valor público, transformación, probidad y Ética de lo público, el cual para la ESE Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche, es un importante instrumento de gestión que contribuye al desarrollo de las estrategias de la Institución.

Este plan de capacitación compromete todas las áreas, para que asuman la responsabilidad de su ejecución, evaluación y seguimiento, como elemento principal para adecuarse a las necesidades de cada proceso.

2. MARCO CONCEPTUAL

El enfoque de capacitación por competencias se busca el fortalecimiento de las siguientes dimensiones:

Dimensión Ser: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinante para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

Dimensión Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

Dimensión Hacer: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas, procedimientos y la utilización de equipos herramientas y materiales específicos.

Capacitación. De acuerdo con 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 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.

Aptitudes. Combinación de rasgos y habilidades que hacen que una persona realice mejor cierto tipo de operaciones o actividades.

Conocimientos. Referidos al saber, comprender y dominar los conceptos necesarios para ejecutar de manera eficiente una determinada actividad.

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 2008 - DAFP).

Formación. Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Inducción: Dirigido a orientar el nuevo personal en su integración a la cultura organizacional, proporcionándoles los medios necesarios para la adaptación a su nuevo rol laboral y contractual.

Reinducción: Es un proceso planeado de reorientación al personal vinculado en la institución cuando ocurran cambios normativos, modificación de políticas institucionales dentro del marco legal.

Educación Informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. (Ley 115 de/1994)

Educación Formal: Toda aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curricular progresivas y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994-Decreto Ley 1567 de 1998 Art. 4- Decreto 1083 de 2005 Art. 2.210.5).

3. MARCO NORMATIVO

- Artículos 53 y 54 de la Constitución Política de Colombia de 1991, en los cuales se establece principio fundamental y garantía mínima de todo trabajador el

derecho a la capacitación.

- Que el Artículo 3, literal c) del Decreto 1567 de 1998, señala: “Planes Institucionales. Con el propósito de Organizar la Capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.
- La ley 489 de 1998, determino que el Plan Nacional de Formación y capacitación, es uno de los pilares sobre los que cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño) entendido este ciclo como de mejora continua de la gestión pública.
- Que el Artículo 11 Literal b) del Decreto en mención, define como una de las obligaciones de las entidades “Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el Plan Institucional de Capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de Planeación Institucional”.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Que el Artículo 2, del Decreto Ley 1567 de 1998, señala, Crea el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuela de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

Que el artículo 3. Literal c) del Decreto 1567 de 1998, señala: “Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad minina de un año su plan institucional de capacitación (...)

Que el articulo 11 literal b) del Decreto en mención, define como una de las obligaciones de las entidades “Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el Plan Institucional de Capacitación, siguiendo los lineamientos

generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional”.

- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el Empleo público, la carrera administrativa, la gerencia publica y se dictan otras disposiciones, establece la capacitación de los empleadores Públicos.

Que el Artículo 15 de la ley 909 de 2004, establece que las unidades de personal deben 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.

Que el Artículo 36 de la ley 909 de 2004, establece 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.

- Decreto 2929 de 2005 – Reglamenta el Decreto Ley 775 de 2005. Se establecen los principios básicos de capacitación y el cumplimiento de los deberes de capacitación.
- Que el Artículo 65 del Decreto 1227 de 2005, implanto “los 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 4665 de 2007; Por el cual se adopta la actualización del Plan de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos.
- Decreto 1083 de 2015, “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

Que el Decreto 1083 del 2015, Titulo 4, en el cual se instituyen 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.

Que el Decreto 1083 de 2015, en el Artículo 2.2.9.1. Planes de Capacitación: Los 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. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. Artículo 2.2.9.2. Finalidad: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Artículo 2.2.9.3. Plan Nacional de Formación y Capacitación: El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

Que el Artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Artículo 1° del Decreto 612 de 2018, estableció que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al plan de Acción de que trata el Artículo 74 de la ley 1474 de 2011, deberá integrar los planes institucionales y estratégicos.

Que de conformidad con el Artículo 1°, del Decreto 894 de 2017, todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, el entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y

presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

- El Decreto 1499 de 2017, Capítulo 3, Artículo 2.2.22.3.1. Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, determina en el numeral 1. Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de Integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas. Que el plan de Institucional de Capacitación atenderá las necesidades de aprendizaje en la Entidad, y el cumplimiento efectivo de las metas y los objetivos trazados en la planeación estratégica.
- Resolución 390 de 2017, La Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización de los servidores públicos.
- Ley 1952 de 2019 – Código Disciplinario Único, que deroga la Ley 734 de 2002, en su artículo 37, numeral 3 establece que uno de los derechos de los servidores públicos es “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.
- Que la E.S.E Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche, en cumplimiento al Decreto 1567 de 1998, establecerá para la vigencia 2023, un plan Institucional de capacitación para su personal.

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

La profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicios, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que logre una administración efectiva.

Desarrollo de Competencias laborales: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados, 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 público.

Enfoque de la formación basada en Competencias: “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico.

4.1 LINEAS DE ACCION PARA ENMARCAR EL PLAN DE CAPACITACION A MIPG.

En atención al nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG,¹ el Programa Institucional de Capacitación, debe propender por el desarrollo de las temáticas de capacitación, enmarcadas en los cuatro (4) ejes de priorización:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP. 2020

Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación:

¹ Modelo Integrado de Planeación y Gestión DAFP.

Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores públicos y demás colaboradores, las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades publicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente en la Institución.

Eje 2: Creación del Valor Público:

Se orienta al diseño de procesos de capacitación aplicados a la creación de valor, enfocados especialmente en el comportamiento y capacidades de las personas, vocación de Servicio Público que genere satisfacción al ciudadano.

Eje 3: Transformación Digital:

Es el proceso por el cual las instituciones reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias, 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 una manera articulada con y por el ser.

Eje 4: Probidad y Ética de lo Público:

Es la obligación que tiene los funcionarios de desempeñarse en forma honesta y tener una conducta éticamente transparente al desempeño de su cargo.

5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo General

Fortalecer el desarrollo integral de los funcionarios y demás colaboradores del Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche, a través de actividades de capacitación que garantice el desarrollo de capacidades en los servidores públicos, para el mejor desempeño de sus funciones y competencias.

5.2 Objetivos Específicos

- Atender las necesidades de capacitación identificadas en el diagnóstico, como prioridad para el desarrollo de las competencias del personal gestionándolas desde el Ser, Saber y Hacer.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual y grupal para aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.
- Formar a los servidores públicos y demás colaboradores en la cultura organizacional, desde el proceso de inducción.

6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION

La capacitación en la Función Pública deberá basarse en los siguientes principios rectores de acuerdo con lo estipulado en el Decreto Ley 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;
- Prevalencia del interés de la organización. Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- Integralidad. La Capacitación debe construir el desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
- 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 de los empleados.
- Objetividad. La formulación de políticas, de planes y programas de

capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

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

7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Este programa está orientado a las actividades de formación y capacitación que se desarrollaran durante el año, teniendo en cuenta las necesidades que programan los diferentes líderes de procesos, como respuesta a esta información se desarrolla el cronograma de actividades de formación y capacitación para servidores públicos y contratistas de la institución, con el propósito de brindar conocimiento, desarrollo y fortalecimiento de competencia.

8. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

8.1 INDUCCION

El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al funcionario y demás colaboradores, en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la plataforma estratégica y crear sentido de pertenencia con la institución. Este programa se desarrolla de manera presencial y/o virtual, y cada vez que entre una persona nueva sin importar su tipo de vinculación.

8.2 ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

EL entrenamiento en el puesto de trabajo es de corto plazo y es una modalidad de capacitación que busca impartir conocimiento en el ejercicio de las funciones y/o actividades, con el objetivo de que asimilen destrezas y habilidades en un determinado puesto de trabajo.

8.3 REINDUCCION VIRTUAL

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Institución. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de medios virtuales.

9. CAPACITACION Y DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL

El plan Institucional de Capacitación, es el conjunto de coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo 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 la E.S.E. Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche.

Para su formulación y aprobación se desarrollan las siguientes fases:

Recibir las necesidades de capacitación ver en el **(Anexo 1 y 2)** difundida a cada uno de los líderes de procesos de las diferentes áreas de manera virtual, estas se adaptarán permanente a las necesidades de la institución y de sus colaboradores.

El seguimiento del plan de capacitación, se realiza en el formato del reporte de formación continua, se desarrolla de manera trimestral, ver en el **(Anexo 3)**, donde relacionan: los temas de las capacitaciones, el alcance, la adherencia de los resultados de las evaluaciones de las capacitaciones realizadas, el análisis de los indicadores, los planes de mejora, los resultados y compromisos.

Con el fin de priorizar los temas de capacitación se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Temas relacionados con los ejes estratégicos planteados por la función pública.
- Temas de mayor pertinencia técnica para las personas y áreas.

- Temas que tengan mayor demanda por partes de los funcionarios

La Población Objetivo

Carrera administrativa, de libre Nombramiento y Remoción y provisionales.

- Capacitación Formal
- Educación para el trabajo
- Inducción y Reinducción
- Entrenamiento en el puesto de Trabajo
- Temas Transversales

Colaboradores vinculados por prestación de servicios

Podrán asistir a procesos de formación en temas transversales relacionados con el desempeño institucional y aquellos que sean impartidos por la institución y que tengan carácter gratuito.

10. DIAGNOSTICOS DE NECESIDADES INSTITUCIONALES

Para la formulación del presente Programa de Capacitación Institucional se tomó como insumo el formato de solicitud de necesidades, a través de este se facilitó la recolección de información sobre las expectativas que posee el personal perteneciente de la E.S.E Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche, el cual nos ayudó en la identificación y análisis de las necesidades individuales y colectivas, en búsqueda de la satisfacción de los servidores públicos y contratistas, cuyos resultados dieron la creación del Programa Institucional de Capacitación para la vigencia 2023. A continuación se relaciona las necesidades programadas y solicitadas por los líderes de procesos.

10.1 RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

La red institucional de capacitación es la ofrecida por las instituciones públicas y los convenios docencia servicio en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública - ESAP -
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Universidad del Magdalena
- Universidad Cooperativa de Colombia

11. PARA SATISFACER NECESIDADES INSTITUCIONALES

Necesidades de los Servidores Público	Excel
	Estándares de acreditación en salud
	Gerencia de Proyectos
	Manejo de Indicadores y Estadísticas
	Curso de Integridad
	Curso para Gerentes Públicos
	Veeduría Ciudadanía
	Programa de Inducción y Reinducción
	Curso de MIPG
	Curso de Empleo Público
	Trato digno con enfoque étnico diferencial
	Manejo de bases datos en medicina(Docencia)
	Diseño de aplicaciones web y móviles en el ámbito de la salud mental (Responsable. Oficina de Sistemas)
	Gestión de riesgos (Responsable Oficina Planeación)
	Sistema de gestión de calidad (Responsable oficina Calidad)
	Servicio al cliente en instituciones de salud (Responsable. Oficina. De Mercadeo)
	Formulación de Proyectos bajo MGA

Certificación ISO 27000
SIGEP I y II
Objetivos Institucionales Actualizados
Bilingüismo
Código de integridad
SARLAFT
SQL SERVER

**Necesidades
Generales por
procesos**

Entrenamiento marchas patológicas
Fisioterapia paciente de UCI
Esclerosis múltiple VS ELA
Hombro congelado
Reemplazo total de cadera y rodilla
Dedo en gatillo y túnel del carpo
Indicaciones protección vía aérea
Fisioterapia en geriatría
Fisioterapia en mastectomía
Fisioterapia en desarrollo psicomotor
Fisioterapia en la salud mental
Fisioterapia en el deporte
Sistema de Información
Actualización base de datos
Seguridad de la información
Big data
Socialización programa de uso racional de papel
PGIRASA
Legislación ambiental en entorno hospitalario
Uso eficiente de energía
Programa de uso eficiente de agua

Manejo y segregación de residuos en la fuente

Código de colores para la segregación de residuos hospitalario

Segregación de Residuos en la fuente

Preservación del medio ambiente

Protocolo de Bioseguridad

Riesgo Público y métodos de control

Buen uso de elementos de Protección Personal

Prevención de caídas al mismo o diferente nivel

Prevención de accidentes en manos con elementos cortopunzantes

Riesgo Público y métodos de control

Buen uso de elementos de Protección Personal

Prevención de accidentes en manos con elementos cortopunzantes

Cuidados en la atención de pacientes psiquiátricos

Prevención de accidentes por riesgo biológico

Trabajo en Equipo

Manipulación de cargas e higiene postural

Uso y manejo de químicos

Conservación auditiva

Prevención al riesgo biológico

Lesiones osteomusculares en el trabajo

Riesgo público y métodos de control

Buen uso de elementos de protección personal

Prevención de riesgo eléctrico

Guía del autocuidado

Binomio madre e hijo

Prevención de úlceras por presión

Consentimiento informado
Comunicación efectiva
Control de infecciones
Lavado de manos
Disponibilidad y manejo de sangre
Prevención de caídas
Identificación segura del paciente
Seguridad en los procedimientos quirúrgicos / uso de medicamentos
Gerencia de Proyectos
Capacitación de AUTOCAD
Cambio Organizacional, Transformación cultural
Adaptación laboral
Competitividad e Innovación
Solución de problemas de Tecnologías
Resiliencia y solución pacífica de conflictos
Manejo de Base de Datos en Salud
Vocación del Servicios
Resolución de Conflictos
Ética de lo público
Empatía y solidaridad
Buenas prácticas clínicas
Auditoria del paciente trazador en los servicios de salud
Contratación en salud
Rutas de atención integral en salud – MAITE
Razonamiento matemático
Análisis de Indicadores y Estadísticas
Participación Ciudadanía

Seguridad Ciudadana
Gerencia de Proyectos
Operación de sistemas de Información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
Accidente Ofídico
Soporte Vital Básico
Soporte Vital Avanzado
Hepatitis
Gestión del duelo
Dengue, Zika, Chikungunya
Fiebre amarilla, Leishmaniasis, Malaria
Tuberculosis y Lepra
Leptospirosis, Chagas.
Enfermedad transmitida por alimentos
Tos ferina, tétanos
Virus de inmunodeficiencia humana
Morbilidad materna extrema
Mortalidad materna
Mortalidad perinatal y neonatal
Bajo peso al nacer a término
Tétanos neonatal
Rubeola congénita
Defectos congénitos
Desnutrición en menores de 5 años
Mortalidad en menores de 5 años
Intento de suicidio
Intoxicaciones
Lesiones por artefactos explosivos

Lesiones de causa externa
Violencia de género
Lavado de manos
Prevención de infecciones asociadas a dispositivos
Infección del torrente sanguíneo asociado a catéter central
Infección del tracto urinario asociado a catéter urinario
Neumonía asociada a ventilador
Infección de sitio operatorio
Técnicas de asepsia y antisepsia: Áreas críticas, semicríticas y no críticas
Aislamiento institucional
Correcto diligenciamiento de nacido vivo y certificado de defunción
Diplomado Virtual Medicina Integrativa y Bases Homeopáticas
Criterios de ingreso y egreso al servicio
Ronda médica diaria y entrega y recibo de turno/ comunicación efectiva
Protocolo de interconsultas
Diligenciamiento historia clínica
Prevención de la retinopatía del recién nacido
Remisión del prematuro al seguimiento en programa canguro
Manejo del prematuro
Manejo de síndrome de dificultad respiratoria
Manejo de brotes de infección
Prevención de infecciones del torrente sanguíneo (bacteriemias) asociadas al uso de dispositivos intravasculares (catéteres centrales y periféricos)
Reanimación del recién nacido
Manejo de convulsiones
Manejo de ductus arterioso persistente
Manejo de enterocolitis
Manejo de hipoglicemia e hiperglicemia

Manejo de ictericia
Manejo de policitemia
Manejo de neonatos producto de partos con ruptura prematura prolongada de membranas
Manejo de cardiopatías congénitas
Ventilación mecánica
Uso de surfactante pulmonar
Evaluación oftalmológica de retinopatía del prematuro2
Gestión operativa de la donación
Cribado neonatal
Infección debida a coronavirus
Sepsis bacteriana del recién nacido
Sífilis congénita
Asfixia perinatal
Membrana hialina
Insuficiencia renal crónica
Protocolo de manejo de los trastornos de ansiedad y/o depresión de la madre del niño prematuro y/o de bajo peso al nacer.
Protocolo para facilitar la comunicación de padres con el programa canguro las 24 horas
Protocolo de detección y seguimiento para madres sin red de apoyo familia
Protocolo de referencia a tamizaje auditivo neonatal
Protocolo de detección y manejo de retinopatía de la prematuridad
Protocolo de vacunación intrahospitalaria del recién nacido prematuro y/o de bajo peso al nacer.
Protocolo de manejo del trastorno del apego de la díada madre-hijo, familia-hijo, cuidador-hijo"
Protocolo de humanización de los cuidados neonatales (unidades abiertas)
Protocolo de referencia y contrarreferencia.
Inserción de catéteres centrales
Paracentesis
Punción lumbar
Medidas para reducir el riesgo de la atención del paciente critico

Reanimación cardio cerebro pulmonar del paciente pediátrico

Inserción de marcapaso interno transitorio

Toracentesis

Anticoagulación profiláctica

Toracotomía

Traqueostomía

Insuficiencia respiratoria aguda

Hemodiafiltración

Gestión operativa de la donación

Septicemia

Insuficiencia renal crónica

Bronquiolitis

Neumonía

Dengue

Desnutrición

Inserción de catéter de presión intracraneal

Preeclampsia

Enfermedad cerebrovascular

Inserción de catéter central

Notas de Enfermería

Control de líquidos ingeridos y eliminados

Guía de venopunción, manejo de flebitis

Sonda nasogastrica, vesical, toma muestra de urocultivo, de glucometría.

Transfusión sanguínea

Administración segura de medicamentos

Trabajo en equipo, relaciones interpersonales

Manejo y Disposición Final de Residuos hospitalarios

Curso en Consejería en Lactancia Materna

Curso en Estrategia IAMII

Curso en estrategia AIEPI Clínico
Curso en Método Madre Canguro
Curso en vacunación
Curso en procesamiento, control y calidad, de la leche humana
Protocolo de actuación en caso de queja de acoso laboral HJMB
Programa de Seguridad del paciente
Protocolo de prevención de flebitis por tomas de muestra de laboratorio
Programa de estilo de vida saludable
Manual de limpieza y desinfección
Protocolo de identificación de muestras de laboratorio clínico
Política de Seguridad y privacidad de la información
Manual de bioseguridad
Coloraciones
Protocolo de lavado de manos
Manejo seguro de elementos corto punzantes y guardianes
Dato crítico
Monitor de signos vitales
Electrocardiografos
Autoclave
Bombas de infusión
Desfibriladores
Laringoscopio
Camillas de transporte
Camas eléctricas
Electrobisturi
Incubadoras
Servocuna
Lámpara de Fototerapia
Máquinas de anestesia

Monitor Fetal – Doppler Fetal
Ventiladores Mecánico
Equipos de Fisioterapia
Termohigrometro termómetros
Nevera de vacunación
Tensiómetros

12. PRESUPUESTO

El Programa Institucional de Capacitación para el año 2023, cuenta con un presupuesto de Veinticinco millones de pesos M/L (25.000.000), para la capacitación de los funcionarios del área asistencial y administrativa del Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche.

13. DIVULGACION

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación, se procederá a la fase de divulgación a través de los medios establecidos.

14. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Para la ejecución del plan se construirá un cronograma de actividades, que contara con seguimiento permanente. Este se realizara de manera trimestral y se llevara registro por medio del formato del “*reporte formación continua talento humano por procesos*” este permitirá realizar los ajustes necesarios optimizando los recursos y el tiempo de ejecución.

15. INDICADOR

Para la evaluación de la eficacia se determinará el siguiente indicador:

Indicador	¿Qué evaluar?	Formula del Indicador
Eficacia	Implementación del PIC	$(\text{Número de actividades ejecutadas de capacitación} / \text{Número de actividades programadas}) \times 100$

Fuente: Tomado del Documento PIC 2020 de la DAFP

16. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PIC 2023

El cronograma de actividades y tiempos de ejecución para las actividades del programa Institucional de Capacitación, se desarrollará en la presente vigencia, teniendo en cuenta la disponibilidad del presupuesto, las ofertas académicas y la atención de los participantes. Este estará sujeto a ajustes de acuerdo a nuevas necesidades identificadas durante la ejecución del mismo.

17. CONTROL DE CAMBIOS

Descripción del cambio	Responsable del área involucrada	Propuesto por:	Aprobado por:	Fecha	Versión del cambio
Se eliminó el punto 6.3.2.2 de la versión anterior, y las capacitaciones surgieron a partir de las nuevas necesidades	Unidad Funcional de Talento Humano	Atala Arregocés	Ana Carolina Ojeda	07/10/2020	VERSION 001
Modificación en la Introducción, Lineamientos pedagógicos para el desarrollo de competencias, Líneas de acción para enmarcar el programa Institucional de Capacitación a MIPG, formulación del PIC, Ofertas, estructura del programa, de cursos virtuales Colmena, Ejes temáticos, Programa de Inducción.	Unidad Funcional de Talento Humano	Atala Arregocés	Ana Carolina Ojeda	27/01/2021	VERSION 002
Modificación en la Introducción, Objetivos, Líneas de acción, Marco conceptual, Beneficiarios y Obligaciones, Líneas de acción para enmarcar el plan de capacitación a MIPG, Desarrollo del Plan de Capacitación Institucional,	Unidad Funcional de Talento Humano	Atala Arregoces	Ana Carolina Ojeda	19/01/2022	VERSION 003

<p>Diagnósticos de Necesidades Institucionales, Para satisfacer necesidades Institucionales, Cronograma de ejecución del PIC.</p>					
<p>Modificación en la Introducción, marco conceptual, marco normativo, objetivo general y objetivos específicos, principios rectores de la capacitación, el punto 6. De beneficiarios y obligaciones se reemplazó, estructura del programa institucional de capacitación, programa de inducción y reinducción, modalidad del PIC, desarrollo del plan de capacitación, diagnósticos de necesidades, presupuesto, evaluación de eficacia cronograma de ejecución, divulgación,</p>		<p>Atala Arregocés</p>	<p>Ana Carolina Ojeda</p>	<p>16/01/2023</p>	<p>VERSION 004</p>

18. Elaboración, Revisión y Aprobación


	Nombre	Cargo	Dependencia	Firma	Fecha
Autor	Atala Arregocés Rada	Psicóloga	Unidad Funcional de Talento Humano		13/01/2023
Revisión y Aprobación Inicial	Ana Carolina Ojeda Martínez	Profesional Especializado	Unidad Funcional de Gestión de Talento Humano		
Aprobación Final	Gleidys Mejía Cataño	Profesional Especializado	Unidad Funcional de Calidad		

19. Registro de Comunicación del Documento

NOMBRE	CARGO	FIRMA	FECHA
--------	-------	-------	-------

21. ANEXOS

1. Formato Solicitud de Necesidades del Servidor Público

		FORMATO DE NECESIDADES PROGRAMA DE CAPACITACION PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS (PERSONAL DE PLANTA)		Código: GTHF13F
		Servicio:		Versión: 001
		Responsable: TALENTO HUMANO		Fecha Ultima Revisión: 30/09/2021
N°	TEMA	FECHA ESTIMADA DE REALIZACION	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

2. Formato Solicitud de Necesidades de los Colaboradores

EJES TEMATICOS DEL SERVIDOR PUBLICO	TEMAS	FECHA ESTIMADA DE REALIZACION	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
FORMATO DE NECESIDADES PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (FUNCIONARIOS, CONTRATISTAS Y DEMAS COLABORADORES)				Código: GTHF13F
				Versión: 002
Responsable: TALENTO HUMANO				Fecha Última Revisión: 30/09/2021
EJES TEMATICOS DEL SERVIDOR PUBLICO	TEMAS	FECHA ESTIMADA DE REALIZACION	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
1. GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	Competitividad E Innovacion (Mejorar el Hacer, crecer profesionalmente)			
	Razonamiento Matematico (Relacionado con los indicadores)			
	Ciudades Sostenibles (Temas de Innovacion hacia donde va la ciudad y el pais)			
	Big Data (Base de datos, centralizar informacion)			
	Economia Naranja (Lo nuevo que puedo aprovechar en nuestra institucion como servidor publico)			
	Cambio Cultural Para la Experimentacion (Clima y Transformacion Cultural)			
	Analisis de Indicadores y Estadísticas			
2. CREACION DEL VALOR PÚBLICO	Pensamiento Complejo (Conocer transversalmente los otros proceso, compartir saber y capitalizar la oferta de capacitacion)			
	Participacion Ciudadana en el diseño e implementacion de politicas publicas (La Confianza de la ciudadania, mejorar el grado de satisfaccion y apuntar a mejorar la confianza a la ciudadania)			
	Marco de Politicas de Transparencia y Gobernanza pública (La importancia de tener un gobierno de dato que conozcan la gestion)			
	Analisis de impacto normativo (Conocer cual es la normatividad de su proceso y del hospital)			
	Modelo de Seguimiento a la inversion pública			
	Seguridad Ciudadana			
	Asociaciones publicas - privadas			
	Gestion del riesgo de desastre y cambio climático			
	Gerencia de Proyectos (Planes de mejora que se necesitan en la institucion)			
	Formulacion de proyectos bajo MGA			
3. TRANSFORMACION DIGITAL	Instrumentos de georreferenciacion para la planeacion y el ordenamiento territorial			
	Operación de sistemas de informacion y plataformas tecnologicas para la gestion de datos			
	Analisis de datos para territorios			
	Comunicación y Lenguaje tecnologico			
	Etica en el contexto digital (Comportamiento ejemplar del servidor Publico)			
	Apropiacion y uso de la tecnologia			
4. PROBIIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO	Solucion de problemas con tecnologias			
	Lenguaje Claro (Apropiamos con los valores del codigo de Integridad)			
	Comunicación asertiva (¿Cómo Comunicamos y conocer los elementos de la Comuicaion ?)			
	Empatia y Solidaridad			
	Agencia individual y coaliciones			
	Etica de lo público			
	Competencias comportamentales			
	Resolucion de conflictos de interes (Mejorar las diferencias por medios de compromisos) Ej. Sindicatos			
	Vocacion de servicios			
	Diversidad e inclusion en el servicio publico (Todos tenemos derecho)			
Resiliencia y solucion pacifica de conflictos.				

3. Formato de Seguimiento de Reporte de formación continúa por Procesos.

<p>E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO Julio Méndez Barreneche</p>	HOSPITAL UNIVERSITARIO JULIO MÉNDEZ BARRENECHE E.S.E.		CÓDIGO: PLC5F	
	Reporte formación continua talento humano por proceso		VERSIÓN: 01	
			FECHA ÚLTIMA REVISIÓN: 04/05/2021	
Período de reporte:	Fecha de reporte:			
Proceso que reporta:				
Nombre / Cargo quien reporta				
INFORMACIÓN SOBRE ACTIVIDADES FORMACIÓN CONTINUA / CAPACITACIONES, Etc.				
Nombre / Tema actividad	Alcance	Fecha de la actividad	# personas programad	# personas que asisten
Actividades de formación incluidas en el cronograma de capacitaciones del proceso: <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No:				
Actividades de formación relacionadas con procesos prioritarios / procedimientos del área: <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No:				
INFORMACIÓN SOBRE EVALUACIÓN DE LA COMPRESIÓN / APROPIACIÓN DEL CONOCIMIENTO				
Nombre actividad evaluada	Fecha	Alcance de la evaluación	# personas evaluadas	# personas que apropian el conocimiento
ANÁLISIS LÍDER DEL PROCESO: EVALUACIÓN DE LA COMPRESIÓN / APROPIACIÓN DEL CONOCIMIENTO				
Tema 1:				
Tema 2:				
Tema 3:				
OBSERVACIONES				