



**HOSPITAL
UNIVERSITARIO**
DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.



RESOLUCIÓN No

(1299)

“ Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación del Hospital Universitario Departamental de Nariño para la vigencia 2019”

La Gerente (E) del Hospital Universitario Departamental de Nariño ESE, según Decreto No. 190 del 11 de abril de 2019, en ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias y de manera especial consagradas en la Constitución Política Colombiana, La Ley 100 de 1993, las Ordenanzas Departamentales Nos. 067 de 1994 y 023 de 2004 y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, creó el “Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.

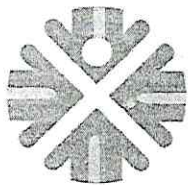
Que el Artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998 define como capacitación: “ el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante 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. 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”.

Que el Artículo 11 del Decreto 1567 de 1998, indica que la Entidad tiene la obligación de llevar a cabo todas las acciones previas y concomitantes dirigidas a la identificación de necesidades, así como a la formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación para cada vigencia.

Que el numeral 1 del Artículo 36 de la Ley 909 de 2004, señala que la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con

Juntos por la Excelencia





**HOSPITAL
UNIVERSITARIO**
DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.



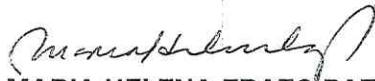
PARAGRAFO: Hacen parte integral del presente acto administrativo:

- A. NECESIDADES DE CAPACITACION
- B. PLAN DE CAPACITACIÓN DE SUBGERENCIA DE PRESTACION DE SERVICIOS
- C. CRONOGRAMA DE PROGRAMA APRENDIZAJE INSTITUCIONAL
- D. PLAN DE CAPACITACION DE JUNTA DIRECTIVA

ARTICULO SEGUNDO.- La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición

Para constancia se expide en San Juan de Pasto, a los quince (15) días del mes de mayo de 2019.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE.-


MARIA HELENA ERAZO PAZ
Gerente (E)

Proyectò: Clara Caicedo Maya – Profesional Especializado Recursos Humanos
Revisò: Alberto Alejandro Ordòñez – Abogado Recursos Humanos





Juntos por la Excelencia





**HOSPITAL
UNIVERSITARIO**
DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.



PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL

PIC 2019

HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO ESE

SAN JUAN DE PASTO, MAYO DE 2019

Juntos por la Excelencia





**HOSPITAL
UNIVERSITARIO**
DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.



PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL

PIC 2019

HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO ESE

SAN JUAN DE PASTO, MAYO DE 2019

Juntos por la Excelencia





1. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991 Art. 53 como marco de referencia principal.
- 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.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 2006 por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto 4904 de 2009, por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
- Decreto 894 de 2017, por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público como son:

Juntos por la Excelencia





**HOSPITAL
UNIVERSITARIO**
DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.



- El Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.
- Guía de la DAFP para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC, vigente.
- Circular Externa 100-010-2014- Orientaciones en materia de capacitación y formación de empleados públicos

Así mismo, se tomarán las demás normas, conceptos y circulares que en materia de capacitación emita el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

2. GLOSARIO DE TÉRMINOS

2.1. CAPACITACIÓN

La capacitación es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo¹.

El fin último de la capacitación, es lograr aprendizajes en los funcionarios que redunden en mejoras a su capacidad laboral y en aportes a los objetivos institucionales, promoviendo el desarrollo integral de la persona.

El propósito de la capacitación debe ser desarrollar al máximo las habilidades del talento humano de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente, logrando potencializar el desarrollo integral de la persona.

2.2. FORMACIÓN

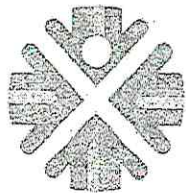
La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia).

2.3 EDUCACIÓN NO FORMAL (Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano)

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la Ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin

Juntos por la Excelencia





**HOSPITAL
UNIVERSITARIO**
DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.



sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 - Decreto 2888/2007). Esta educación se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica. A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

2.4 EDUCACIÓN FORMAL

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 - Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 - Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

2.5 ENTRENAMIENTO

Es la modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

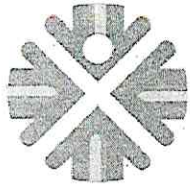
Contribuir al mejoramiento institucional promoviendo el desarrollo integral de los servidores a través del fortalecimiento de conocimientos, habilidades de formación y capacitación en el puesto de trabajo, en concordancia con las necesidades detectadas

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar el PIC articulado con las necesidades detectadas.
- Integrar a los servidores que se vinculen al Hospital Universitario Departamental de Nariño ESE, a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizándolos con el servicio público e instruyéndolos acerca de la misión, visión y objetivos de la entidad por medio del proceso de Inducción Institucional e Inducción específica.
- Reorientar a los servidores en los cambios producidos en la organización, en la dependencia donde laboran, en su puesto de trabajo y al proceso donde pertenecen, por medio del proceso de Reinducción.

Juntos por la Excelencia





**HOSPITAL
UNIVERSITARIO**
DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.



- Contribuir al mejoramiento del desempeño laboral de los servidores públicos del Hospital Universitario Departamental de Nariño ESE a través del programa de formación y capacitación.

4. METODOLOGIA

4.1. Principios rectores de la capacitación

La capacitación en el Hospital Universitario Departamental de Nariño deberá basarse en los siguientes principios, conforme con lo estipulado en la Ley 1567 de 1998:

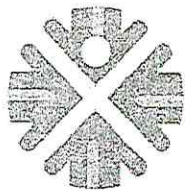
- **Complementariedad:** La capacitación es un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe responder a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **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 activa de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas deben estar alineados a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos en el Hospital Universitario Departamental de Nariño

4.2. EJES TEMATICOS

Conforme con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar

Juntos por la Excelencia

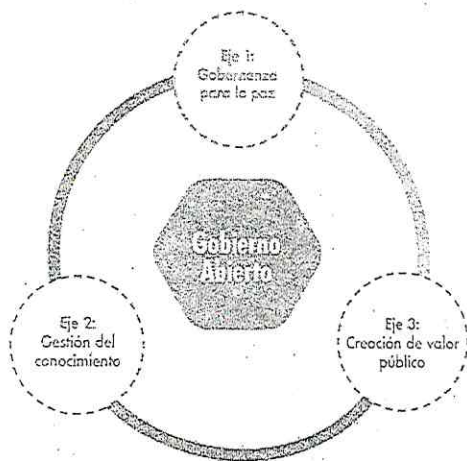




**HOSPITAL
UNIVERSITARIO**
DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.



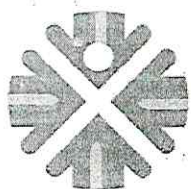
información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014) y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.



- **Eje Gobernanza para la paz:** Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado. De igual manera, se puede definir como el proceso de toma de decisiones y el proceso por el que éstas son implementadas. La Gobernanza para la paz le ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos
- **Eje Gestión del Conocimiento:** Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno. Con base en esta premisa, se crea la política de Gestión del Conocimiento, la cual tiene por objetivo Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua³.

Juntos por la Excelencia





**HOSPITAL
UNIVERSITARIO**
DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.



- **Eje Creación de Valor Público:** Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

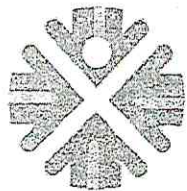
4.3. FASES DEL PLAN DE CAPACITACION

- **SENSIBILIZACION:** El Area de Talento Humano dará a conocer los formatos para el diagnóstico de necesidades del PIC a todas las áreas de la organización.
- **DIAGNOSTICO DE NECESIDADES:** Se realiza a través de la aplicación de la encuesta de necesidades de capacitación que es enviada a cada una de las Coordinaciones asistenciales y Administrativas, se realiza reunión con la Comisión de Personal del Hospital para conocer necesidades de las áreas.
- **CONSOLIDACION DE NECESIDADES:** se consolidan en la Matriz identificación de necesidades de capacitación, agrupándolas por los 7 ejes de acreditación Atención al Usuario, Gestión Clínica Excelente y Segura, Gestión de la Tecnología, Gestión del Riesgo, Humanización de la Atención en Salud, Proceso de Transformación Cultural Permanente y Responsabilidad Social, alineándolas a los ejes temáticos determinados en el Plan Nacional de Formación.
- **PRESENTACION DEL PLAN Y APROBACION:** Presentación del Plan de Capacitación ante el Comité de Capacitación quien realiza una priorización de necesidades y luego realiza su aprobación.
- **EJECUCION DE PLAN:** Desarrollo del Plan de Capacitación a través de la implementación de los diferentes procesos definidos en el mismo.
- **EVALUACION Y SEGUIMIENTO:** La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el PIC por medio de las evidencias de las capacitaciones realizadas y los formatos establecidos por el Sistema de Gestión de Calidad de la Entidad.

Al final del periodo de vigencia del PIC, se aplicará una encuesta en la cual se determinará un informe final de aprendizajes logrados, buenas prácticas y lecciones aprendidas con respecto al Plan desarrollado en la vigencia 2019.

Juntos por la Excelencia





**HOSPITAL
UNIVERSITARIO**
DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.



5. DESARROLLO DEL PIC

5.1. INDUCCION- REINDUCCION ENTRENAMIENTO

Iniciar al funcionario en su integración, adaptación e identificación dentro de la organización y su puesto de trabajo, mediante el suministro de la información relacionada con la cultura organizacional, de esta manera se contribuirá a un sentido de pertenencia y con su buen desempeño, incidirá directamente sobre el logro de los objetivos corporativos.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Familiarizar al nuevo trabajador proporcionándole información referente al contexto general de la organización como historia, evolución, estructura, misión, visión, políticas, objetivos, metas y programas del SIG
- Dar a conocer a los nuevos trabajadores sus derechos y deberes y los de la organización a la cual ingresan.
- Suministrar al trabajador información sobre peligros y riesgos en salud ocupacional, actividades de desarrollo y formación del personal.
- Contribuir a la identificación del puesto de trabajo y la responsabilidad que ello implica.
- Proporcionar la información necesaria y pertinente al trabajador para que se adapte rápidamente a su equipo de trabajo.
- Informar sobre los aspectos e impactos ambientales significativos relacionados con su trabajo
- Concientizar al trabajador sobre los beneficios ambientales y, en salud y seguridad en el trabajo resultantes de un buen desempeño personal

RESPONSABLES INDUCCION Y REINDUCCION GENERAL: Profesional Especializado Talento Humano

INDUCCION ESPECIFICAS: Líderes de proceso – Jefes Inmediatos.

CONDICIONES GENERALES

- Todo el personal que ingrese a la entidad debe ser incluido en el proceso de inducción, con el fin de obtener la información que permita lograr la identificación con la institución; de tal forma que su incorporación cubra todos los aspectos de un adecuado ajuste a su puesto de trabajo. Los programas de inducción están orientados a fortalecer la integración

Juntos por la Excelencia





**HOSPITAL
UNIVERSITARIO**
DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.



del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del Hospital, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales, temporales y de contratación por prestación de servicios.

- Cuando la entrada de nuevos funcionarios no coincide con la inducción general programada, primero reciben la inducción específica y deberán asistir a la siguiente inducción general.
- Los programas de reintroducción están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales, temporales de contratación por prestación de servicios.
- Todo el personal que haga parte de la entidad debe ser incluido en el proceso de reintroducción una vez cada dos (2) años o cada vez que se presenten cambios significativos en el sistema de gestión con el fin de reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional.
- En la inducción específica los jefes inmediatos del área deben reforzar los conceptos y controles relacionados con los riesgos ocupacionales y los aspectos ambientales asociados a cada cargo teniendo en cuenta las matrices:

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES.

MATRIZ DE IDENTIFICACION, EVALUACION Y VALORACION DE ASPECTOS AMBIENTALES.

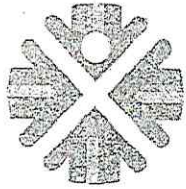
5.2. ESTRATEGIAS DE CAPACITACION

La capacitación se define como el conjunto de procesos organizados 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 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.

El Entrenamiento en el Puesto de Trabajo se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo

Juntos por la Excelencia





**HOSPITAL
UNIVERSITARIO**
DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.



de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se puede beneficiar de éste a los empleados con derecho de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Por lo anterior para la vigencia del año 2019 el Hospital Universitario Departamental de Nariño, con base en el diagnóstico de necesidades realizado se han priorizado las necesidades de capacitación que se detallan en el anexo 1. (Necesidades de capacitación)

PROGRAMA DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL

Los días martes y sábados se programan capacitaciones en el Hospital donde los facilitadores son funcionarios de la organización con el fin de dar a conocer aspectos importantes de sus servicios, actualización en procesos y procedimientos.

VIERNES DE CALIDAD

Los días viernes la oficina de calidad da a conocer aspectos nuevos en cuanto al sistema de acreditación, sistemas integrados de gestión, planeación y demás aspectos que conllevan a la mejora continua.

CAPACITACIONES CON ESPECIALISTAS

La Subgerencia de Prestación de servicios ha diseñado un plan de capacitación todos los jueves, donde los especialistas capacitan al personal asistencial en diferentes procesos que conllevan a la mejora en la prestación asistencial y la actualización continuada.

CAPACITACION A JUNTA DIRECTIVA

Se ha diseñado un plan de capacitación para los miembros de la Junta Directiva, el cual nace del diagnóstico de necesidades detectadas y responde a la de actualizar a sus miembros en diferentes temas que van a redundar en un mejor desempeño de este organismo.

CAPACITACIONES EXTERNAS

La organización aprobará capacitaciones a funcionarios con base en criterios estipulados en la Circular Externa 100-010-2014- Orientaciones en materia de capacitación y formación de empleados públicos, los funcionarios a quienes se les apruebe una capacitación, seminario o curso fuera de la organización obligatoriamente deberán replicar los conocimientos aprendidos en su equipo de trabajo o en la organización, dentro de los 3 meses siguientes de autorizada la capacitación, para ello deberán anexar el soporte de socialización como actas de reunión, listas de asistencia, evaluaciones. Se programará en Viernes de Calidad un espacio para que cada funcionario socialice lo aprendido.

5.3. DOCUMENTOS QUE SOPORTAN ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Juntos por la Excelencia





Los siguientes documentos deben ser diligenciados, sin excepción alguna, en toda actividad de capacitación que imparta la entidad y deben ser remitidos al Talento Humano.

LISTADO DE ASISTENCIA. Donde se registrar la asistencia de la formación y/o capacitación que se encuentra controlado por Calidad.

EVALUACIONES REALIZADAS.

INFORMACIÓN PRESENTADA: Hace referencia al envío de una copia de la información presentada en la jornada de capacitación como presentaciones y demás ayudas didácticas.

EVALUACIÓN: Con el fin de garantizar el impacto, eficiencia y eficacia en el desarrollo del presente plan, los responsables de cada actividad deben garantizar la evaluación del mismo, allegando a Talento Humano la evaluación de los procesos de Inducción, Reinducción, Capacitación.

La organización ha definido que la evaluación de la capacitación se realizará al 100 % de las capacitaciones programadas, donde se debe tomar una muestra representativa con base en la siguiente fórmula:

6. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Los indicadores desarrollados para la medición del PIC son los siguientes:

- PORCENTAJE DE PERSONAL QUE SE REALIZA INDUCCION
- POORCENTAJE DE PERSONAL QUE SE REALIZA REINDUCCION
- PORCENTAJE DE EJECUCION DE PRESUPUESTO EN CAPACITACION
- COBERTURA DEL PLAN DE CAPACITACION

7. CRONOGRAMA DE CAPACITACION

Se anexa el cronograma de capacitación

8. ANEXOS

- A. NECESIDADES DE CAPACITACION
- B. PLAN DE CAPACITACIÓN DE SUBGERENCIA DE PRESTACION DE SERVICIOS
- C. CRONOGRAMA DE PROGRAMA APRENDIZAJE INSTITUCIONAL
- D. PLAN DE CAPACITACION DE JUNTA DIRECTIVA

Juntos por la Excelencia

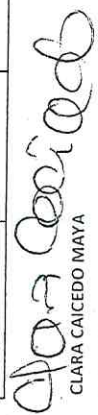




CONSOLIDADO DE CAPACITACIONES
HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO

PROCESO SOLICITANTE	EJE TEMATICOS PNF	EJE DE ACREDITACIÓN	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	N° DE BENEFICIARIOS		HORAS	RESPONSABLE		ENTIDAD	VALOR CURSO POR PERSONA	VALOR TOTAL	OBSERVACIONES
				No.	AREAS		INT.	EXT.				
ATENCION AL USUARIO	CREACION DEL VALOR PUBLICO	ATENCION AL USUARIO	ATENCION Y CALIDAD EN EL SERVICIO AL CLIENTE	80	ATENCION AL USUARIO, FACTURACION, CONSULTA EXTERNA, REHABILITACION Y ONCOLOGIA	8	X		PSICOLOGIA	0	0	Sin costo
AREAS ASISTENCIALES Y ADMINISTRATIVAS	GESTION DEL CONOCIMIENTO	GESTION DE LA TECNOLOGIA	CURSO DE EXCEL BASICO Y AVANZADO	100	DIFERENTES AREAS	20	X		SISTEMAS DE LA INFORMACION	0	0	Sin costo
ATENCION AL USUARIO	CREACION DEL VALOR PUBLICO	HUMANIZACION DE LA ATENCION EN SALUD	ENTRENAMIENTO PARA DAR MALAS NOTICIAS	400	ENFERMERAS, MEDICOS, ATENCION AL USUARIO	1	X		PSICOLOGIA	0	0	Sin costo
SOPORTE TERAPEUTICO	CREACION DEL VALOR PUBLICO	HUMANIZACION DE LA ATENCION EN SALUD	EXAMEN MENTAL EN URGENCIAS	80	MEDICOS DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION	2	X		PSIQUIATRIA	0	0	Sin costo
SOPORTE TERAPEUTICO-URGENCIAS	CREACION DEL VALOR PUBLICO	HUMANIZACION DE LA ATENCION EN SALUD	CAPACITACION EN VIOLENCIA SEXUAL	80	MEDICOS DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION	8		X	IDEN-ALCALDIA	0	0	Sin costo
SOPORTE TERAPEUTICO-URGENCIAS	CREACION DEL VALOR PUBLICO	GESTION CLINICA EXCELENTE Y SEGURA	SEDAACION DEL PACIENTE	80	MEDICOS DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION	16	X		ANESTESIOLOGIA	0	0	Sin costo
MING	CREACION DEL VALOR PUBLICO	Proceso de Transformación Cultural Permanente	INTEGRACION CULTURAL MIGRANTES	400	PERSONAS ASISTENCIAL Y FACTURACION	2	X		ATENCION AL USUARIO	0	0	Sin costo
MING	Gestión del Conocimiento	Proceso de Transformación Cultural Permanente	PLANIFICACION, DESARROLLO TERRITORIAL Y REGIONAL	100	GERENCIA MEDIA	2	X		PLANIFICACION	0	0	Sin costo
MING	GOBERNANZA PARA LA PAZ	Proceso de Transformación Cultural Permanente	CODIGO DE INTEGRIDAD	920	TODO EL PERSONAL	4	X	X	TALENTO HUMANO Y ESAP	0	0	Sin costo
MING	Gestión del Conocimiento	Proceso de Transformación Cultural Permanente	PLAN ANTICORUPCION	400	TODO EL PERSONAL	2	X		PLANIFICACION	0	0	Sin Costo
MING	Gestión del Conocimiento	Proceso de Transformación Cultural Permanente	CONTRATACION PUBLICA	40	PERSONAL RELACIONADO CON CONTRATACION	4	X		JURIDICA	0	0	Sin costo
MING	GOBERNANZA PARA LA PAZ	Proceso de Transformación Cultural Permanente	DERECHOS HUMANOS ENFOQUE DE PAZ	400	PERSONAL ASISTENCIAL Y FACTURACION	2	X		ATENCION AL USUARIO	0	0	Sin costo
MING	Gestión del Conocimiento	Proceso de Transformación Cultural Permanente	GOBIERNO EN LINEA	100	GERENCIA MEDIA	2	X		SISTEMAS DE LA INFORMACION	0	0	Sin costo

SUBGERENCIA PRESTACION DE SERVICIOS	Gestión del Conocimiento	Gestión Clínica Excelente y Segura	Soporte Vital Avanzado	25	MEDICOS GRALES Y ESP. ENFERMERA Y TERAPEUTAS RESPIRATORIAS	16		X	CRUZ ROJA, SCARE, RCP	600.000	15.000.000	
HOSPITALIZACION	Gestión del Conocimiento	Gestión Clínica Excelente y Segura	SEMINARIO MANEJO DE HERIDAS	400	PERSONAL ASISTENCIAL	8		X			4.000.000	
SOPORTE TERAPEUTICO	Gestión del Conocimiento	Gestión Clínica Excelente y Segura	SIMPOSIO DE NUTRICION	400	PERSONAL ASISTENCIAL	8		X	CAPACITADOR EXTERNO		4.000.000	
AYUDAS DIAGNOSTICAS	Gestión del Conocimiento	Gestión Clínica Excelente y Segura	SIMPOSIO BANCO DE SANGRE	400	PERSONAL ASISTENCIAL	8		X	CAPACITADOR EXTERNO		4.000.000	
MEDICINA INTERNA	Gestión del Conocimiento	Gestión Clínica Excelente y Segura	SIMPOSIO DE MEDICINA INTERNA	400	PERSONAL ASISTENCIAL	8		X	CAPACITADOR EXTERNO		4.000.000	
VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	Gestión del Conocimiento	Gestión Clínica Excelente y Segura	MARATON DE INFECCIONES	400	PERSONAL ASISTENCIAL	8		X	CAPACITADOR EXTERNO		4.000.000	
TRANSVERSALES	Gestión del Conocimiento	Proceso de Transformación Cultural Permanente	INSCRIPCION DE SEMINARIOS		PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO			X	EXTERNAS		10.000.000	
TOTAL APROXIMADO CAPACITACIONES											90.190.000	


 CLARA CAICEDO MAYA
 PROFESIONAL ESPECIALIZADO TALENTO HUMANO