PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2018

INTRODUCCIÓN

La E.S.E. Hospital San Vicente de Paul de Mistrató, entiende que, a partir del fortalecimiento del conocimiento en temas específicos de los diferentes procesos de la institución, se favorece de manera significativa la calidad en el cumplimiento de los objetivos misionales. Con base en este concepto se crea el Plan de Capacitación para el año 2018, soportado en las necesidades específicas presentadas por cada una de las áreas y líderes de los diferentes procesos del Hospital, determinando las prioridades para la ejecución de capacitaciones y entrenamientos en puesto de trabajo, teniendo en cuenta las modalidades de inducción y reinducción, de acuerdo con las políticas formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

La formulación de planes se entiende como una herramienta inherentemente estratégica, por ende, el Plan de Capacitación es una herramienta que apoya el proceso educacional, aplicado de manera integral, mediante el cual, el personal adquiere o amplifica conocimientos y habilidades específicas relativas tanto a sus funciones, como a su ambiente laboral. EL proceso de capacitación es fundamental para el mantenimiento e incremente de la eficiencia de los funcionarios, puesto que contribuye a elevar el rendimiento, aumenta la moral y beneficia la creación de cultura organizacional y sentido de pertenencia.

MARCO NORMATIVO

- Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 2539 de 2005, por medio del cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales aplican los decretos 770 y 785 de 2005.
- Decreto 1011 de 2006, por medio del cual se definen los componentes del Sistema Obligatorio de Garantía para la Calidad en Salud.
- 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 4665 de 2007, el cual adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- 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.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
- Ley 1438 de 2001, por medio de la cual se modifica parcialmente la Ley 1122 de 2007 y se dan otras disposiciones del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

OBJETIVO GENERAL

Proveer al Hospital de una herramienta que le permita tomar decisiones de manera propicia, acerca de las necesidades y prioridades, en materia de formación de los funcionarios, con el fin de sacar el máximo provecho del talento humano y generar un mayor valor agregado al momento de cumplir los objetivos misionales. Por ende, se brindarán herramientas de capacitación a los servidores públicos, contratistas y funcionarios que contribuyan al mejoramiento de las competencias laborales individuales y grupales, con el fin de contribuir al cumplimiento de la misión institucional, los planes estratégicos y política de calidad, permitiendo así una mejora continua en la prestación de los servicios de salud.

ALCANCE

Este Plan de Capacitación aplica para todos los Funcionarios Públicos de la **ESE Hospital San Vicente de Paul de Mistrató,** independientemente de su forma de contratación, teniendo en cuenta que la capacitación es una herramienta que genera resultados benéficos para el Hospital y por ende, para la comunidad, en el mejoramiento del servicio.

METODOLOGIA

El Plan de Capacitación, inducción y reinducción se llevará a cabo durante la vigencia actual, dirigiéndose a los funcionarios del Hospital, de acuerdo con las necesidades reales de los mismos servidores. Con la Inducción y Reinducción, se van a profundizar todos los procesos y procedimientos de la ESE; la

responsabilidad de su ejecución estará a cargo de los líderes de cada área y teniendo como enfoque la seguridad del paciente, la humanización del servicio y el modelo integrado de planeación y gestión.

Las capacitaciones se realizarán prioritariamente durante la jornada laboral, sin embargo, las personas que tengan horarios de trabajo basados en turnos, tendrán que asistir a las fechas programadas para las diferentes capacitaciones, independientemente de encontrarse o no en turno laboral.

PRESUPUESTO

Los recursos para la ejecución de este plan están sujetos a disponibilidad presupuestal de la vigencia.

FACILITADORES

El plan de capacitaciones se efectuará en algunos casos por los líderes de área de la institución, pero para los casos donde se requiera conocimiento técnico especializado diferente al misional se tendrán los siguientes facilitadores:

- SENA
- ESAP
- DAFP
- ARL
- Otras

EVALUACION Y SEGUIMIENTO

La evaluación y seguimiento de las capacitaciones, se realizará de acuerdo a lo contemplado en le proceso "Evaluación de Capacitaciones" contemplado en el manual de procesos y procedimientos, donde se evaluarán tanto a los funcionarios, como a los capacitadores.

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

En los artículos 65 y 66 del Decreto 1227 de 2005 se hace referencia acerca de que los programas de capacitación deben estar orientados hacia el desarrollo de las competencias laborales necesarias al desempeño de los empleados públicos en niveles de alta competitividad. Con base en esto, el plan de capacitación de la institución debe responder a estudios técnicos o requerimientos administrativos y estratégicos, que identifiquen necesidades y requerimientos en las diferentes áreas y procesos.

La programación quedó determinada por el proceso de talento humano, de acuerdo con las necesidades presentadas por los líderes de área y por los requerimientos presentados por el entorno de la siguiente manera:

- 1. MIPG
- 2. Seguridad del paciente
- 3. Seguridad y Salud en el Trabajo
- 4. Inducción en Puesto de Trabajo
- 5. Humanización en Servicios de Salud

- 6. Código Único Disciplinario legislación 734
- 7. Gestión Estratégica para la Sostenibilidad Administrativa y Financiera en Salud.
- 8. MIAS

Para la ESE Hospital San Vicente de Paul de Mistrató, es fundamental enfocar la capacitación de los servidores públicos como un propósito que dé lugar al cumplimiento de las Metas institucionales e indicadores de gestión institucionales.

La gestión del Talento Humano dentro del Hospital juega un papel fundamental en la formulación de las estrategias para la consecución de objetivos, por esta razón el plan tiene un alcance global, donde se busca capacitar a todos los funcionarios, independientemente del tipo de contratación.

IVONNE MARITZA ZAPATA CAÑASGERENTE