



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

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN 2021



"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
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 2021 .....	7
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN .....	8
RECURSOS REQUERIDOS PARA CAPACITACIÓN.....	10
INDICADORES DE MEDICIÓN.....	10



"Nuestro compromiso es con  
su bienestar y la vida"

## INTRODUCCIÓN

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

En la actualidad las empresas están forzadas a ser competitivas y adaptarse al cambio debido a las fluctuaciones en el mercado. Para esto debe invertir en infraestructura, en tecnología, en diversificar sus ingresos o determinar estrategias de autosostenibilidad; para el caso de las entidades del Estado, y en atraer y retener el personal altamente capacitado para el manejo de estas; es por este motivo que el **HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.**, busca que sus funcionario actualicen sus conocimientos y continuamente mejoren sus competencias laborales, con el fin de responder de manera eficiente y eficaz a las continuas demandas de sus clientes reales y potenciales.

Para el Hospital la Capacitación está orientada a desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes en el funcionario, reforzando y complementando su capacidad 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 y/o renovar conocimientos, habilidades y destrezas, de tal manera que se desempeñe exitosamente, al obtener los resultados esperados y responder por la Misión y visión de la entidad.

Cuando hablamos de capacitación dirigida a los servidores públicos, es importante orientar la información general, acorde con las dimensiones del ser, el saber y el hacer; dado que, por medio de estas, se fortalecen las destrezas, habilidades, actitudes, y/o competencias para producir un aumento en su potencial y mejorar el desempeño en la institución, de igual manera se da cuando hablamos de capacitación por competencias

## 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 herramientas que soporte los cambios organizacionales y logre el fortalecimiento del talento humano de la **E.S.E Hospital Departamental Mario Correa Rengifo** y sus Unidades Funcionales

Según el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 se entiende por capacitación como 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.



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

HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
**MARIO CORREA RENGIFO**

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

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 fortalecimiento con el compromiso de los empleados 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 "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".

La estructura organizacional del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo y sus Unidades Funcionales, acogiéndose al mandamiento normativo de desarrollar el PICF obedeciendo a las competencias del personal a su cargo, ha dispuesto los instrumentos de recopilación de las necesidades de capacitación de su personal y con base en ellas, ha revisado y actualizado las necesidades de capacitación, enfatizando en los proceso 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**, pretende fortalecer a cada uno de los colaboradores de las diferentes áreas de la institución, siendo asistencial o administrativo.

#### **FINALIDAD**

Promover el empoderamiento de los colaboradores de del **Hospital Departamental Mario Correa Rengifo**, frente a la Misión, Visión, Objetivos y Políticas de Calidad de la Institución.

Fomentar 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 esta una Institución competitiva.

Garantizar la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad.

Generar confianza ante la comunidad, donde la Institución se poseione como un ente con profesionales idóneos para la prestación del servicio.



"Nuestro compromiso es con  
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
**MARIO CORREA RENGIFO**

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

Teniendo en cuenta que el personal es el principal activo de esta institución, este debe ser altamente calificado, por lo que se busca potencializar las aptitudes y destrezas de los colaboradores de la institución.

## **OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN**

### **Objetivo General**

Promover el desarrollo de habilidades y competencias de todos los funcionarios de la institución, por medio de actividades de formación y capacitación durante el año 2021

### **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 es el siguiente:

- 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"
- Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación
- Sistema Nacional de Capacitación (Decreto Ley 1567 de 1998)
- Plan Nacional de Formación y Capacitación (Resolución 425 de 2003 DAFP)
- Otros soportes legales
- Ley 909 de 2004, Título VI, Capítulo I, Artículo 36
- Decreto Reglamentario 1227 de Abril 21 de 2005, Título V, Capítulo I, Artículos 65 y 66.
- 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.
- 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.



"Nuestro compromiso es con  
su bienestar y la vida"

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

- Ley 1122 de enero de 2006, por medio del cual se Reforma la Ley 100 de 1993, Sistema de Seguridad Social
- Decreto reglamentario 1011 de abril de 3 de 2006, del Ministerio de la Protección Social, por medio del cual se establece el Sistema Obligatorio de la Garantía de la Calidad en Salud"
- 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 dicta otras disposiciones.
- Resolución 1445 del 8 de mayo de 2006, de Ministerio de Protección Social, por la cual se define las funciones de la entidad Acreditadora.
- Otras normatividades que apliquen en la Prestación del Servicio de Salud.
- Demás disposiciones específicas de capacitación.

#### ALCANCE

El plan de capacitación aplica a cada uno de los procesos que la entidad tiene estandarizados, el cual inicia con la formulación de los procesos de aprendizaje en equipo, la formulación del plan de capacitación, el desarrollo y su evaluación.

#### TIPOS DE CAPACITACIÓN

Los tipos de capacitación que se implementaran en el **Hospital Departamental Mario Correa Rengifo** para la vigencia **2021** son:

1. **Capacitación inductiva:** orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador en general como a su ambiente.

Normalmente se desarrolla como parte del proceso de selección de personal, pero puede también realizarse previo a esta.

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

Esta 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 al proceso de desarrollo empresarial

3. **Capacitación Correctiva:** está orientada a solucionar "problemas de desempeño", en tal sentido, su fuente original de información es la evaluación de desempeño 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 2021

### Oficina de Talento humano

- Determinar las necesidades de cada área de la ESE Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, con el fin de realizar el cronograma del Plan de 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 2021.

### RESPONSABLES

- Revisión y actualización: Gestión del Talento Humano
- 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 y las actividades que se deben llevar a cabo

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 que tienen como objetivo la reflexión acerca de la participación en los proyectos de aprendizaje en equipo (PAE).

2. 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 una solución de problema o necesidad institucional. En esta fase, el área de recursos humanos, debe orientar al equipo directivo para que establezca las necesidades institucionales y asesorar permanentemente en la formulación de proyectos de aprendizaje a las diferentes áreas de la entidad y a los



"Nuestro compromiso es con  
su bienestar y la vida"

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

diferentes 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 la cual se encuentra estipulada el último viernes de cada mes y durante la primera semana del siguiente mes realizar el análisis de cumplimiento de la convocatoria.

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 es un procedimiento importante para el ingreso del empleado a la institución, ya que a través de este se educa e informa al servidor de las diferentes lógicas del funcionamiento del hospital.

Otras de las generalidades importantes tienen que ver con el proceso de re- inducción el cual apunta a que todo empleado de la institución debe asistir cada dos años, como se encuentra estipulado en el DAFP. En el horario que será establecido por los responsables: gestión del Talento Humano, Oficina de planeación, control interno, coordinación de enfermería, Calidad, seguridad del paciente, ingeniero ambiental y salud y seguridad en el trabajo.

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

- **Para su ejecución existen dos estrategias a utilizar:** Identificación de capacitadores internos: los cuales se encargan de desarrollar las capacitaciones en las cuales manejan las competencias requeridas

Identificación de capacitadores externos: la contratación de servicios externos para la ejecución de capacitaciones que se 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 evidenciales, para lo anterior, es necesario contar un formulario de preguntas con escale que facilite la valoración transparente y definitiva de cada empleado.

### DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnostico de necesidades es identificado por cada líder de proceso, el cual presenta un oficio al área de talento humano expresando la necesidad identificada, y se procede a ajustar el cronograma de capacitación de acuerdo a la petición presentada.

- Trabajo en Equipo, Manejo y Canalización de Emociones, Sentido de Pertenencia, Atención al Paciente, Comunicación asertiva.
- Permisos y Licencias, Recibo y Entrega de Turno, Traslado de Paciente



"Nuestro compromiso es con su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
**MARIO CORREA RENGIFO**

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

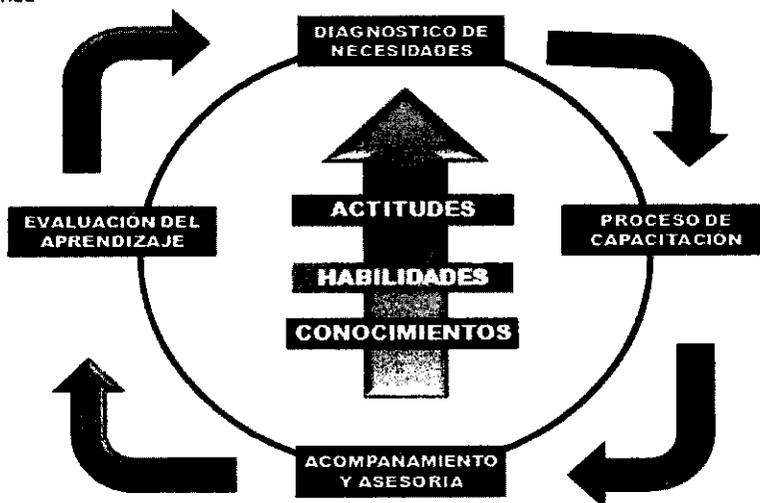
Nit No. 890.399.047-8

- Administración de Medicamentos y disolución de medicamentos
- Escala riesgo de caída - Registro en Urgencias. Ulceras por Presión - Escala Braden reloj cambio de posición
- Procedimiento de drenaje y Manejo de Heridas, notas de enfermería
- Procedimiento de venopunción, Toma de muestras, Identificación, Rotulo de muestras
- Carro de Paro
- Procedimiento de sondas, procedimiento de transfusión
- Embalaje, Manejo de la confidencialidad de la historia clínica y Glosas
- Interpretación de fórmulas médicas, Entrega y recibo de turno en farmacia, Solicitud de pedidos: farmacia-bodega
- Manejo del paciente en pos-operatorio inmediato-mediató y corta estancia
- Código blanco (administrativos – auxiliares)
- Enfermedades de salud pública
- Portafolios institucionales, Contratos con EPS, Direccionamiento – atención al usuario
- Guía y procedimiento de limpieza y desinfección, Esterilización de áreas, Ruteros

**CODIGO DE INTEGRIDAD**

Gestión Documental y archivo

PROCESOS		EJES DE ACREDITACIÓN
1	Direccionamiento estratégico	1. Cultura organizacional 2. Humanización 3. Seguridad del paciente 4. Mejoramiento 5. Gestión de tecnología 6. Responsabilidad social 7. Gestión de riesgo 8. Atención centrada al usuario
2	Gestión de calidad	
3	Atención al usuario	
4	Contratación y mercadeo	
5	Urgencias	
6	Ambulatorios	
7	Hospitalización	
8	Cirugía	
9	Apoyo Diagnostico	
10	Gestión jurídica	
11	Gestión del talento humano	
12	Gestión de sistemas de información	
13	Gestión administrativa y financiera	
14	Gestión de tecnología y mantenimiento	
15	Gestión de suministros	
16	Gestión de apoyo logístico	
17	Control interno disciplinario	
18	Gestión de control interno	
19	Farmacia	



### RECURSOS REQUERIDOS PARA CAPACITACIÓN

- **Recursos físicos:** Espacios determinados para el desarrollo de las actividades programadas, que permitan y garanticen la apropiación de los temas.
- **Recurso humano:** Personal capacitado en los diferentes temas requeridos por la institución y 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 específicas realizadas / número de inducciones específicas programadas.

**JUAN CARLOS MARTÍNEZ GUTIÉRREZ**  
**GERENTE**

Proyectó y elaboró: Oscar Fernando Salazar  
*Jefe unidad funcional de talento humano*