E.S.E. Hospital Universitario
ERASMO MEOZ®

Gobernación de Norte de Santander

RESOLUCIÓN N°
(000132) 13 ENE 2023

"POR LA CUAL SE ADOPTA, IMPLEMENTA Y DESARROLLA EL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓNDE LA E.S.E. H.U.E.M. PARA LA VIGENCIA DE 2023"

EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ

En uso de sus facultades legales, estatutarias y en especial las conferidas por el acuerdo de Junta Directiva 01 del 9 de Septiembre de 1996 y los artículos 138, 140, 141 y 149 de la Ley 1437 del 18 de enero de 2011 CPACA, 9 y 68 de la Ley 489 del 29 de Diciembre de 1998, el capítulo V de la Ley 640 de 2001 y el artículo 13 de la Ley 1285 del 22 de Enero de 2009, Decreto 1716 del 14 de Mayo 2009, Decreto Único Reglamentario 1069 del 26 de Mayo de 2015

CONSIDERANDO QUE:

El Decreto Reglamentario 1950 del 24 de Septiembre de 1973, el Decreto Ley 1567 del 5 de Agosto de 1998, la Ley 909 del 23 de Septiembre de 2004, el Decreto 1011 del 3 de Abril del 2006 del Ministerio de Salud y Protección Social, la Ley 1164 del 3 de Octubre de 2007, Decreto 1083 del 26 de Mayo de 2015 del Departamento Administrativo de la Función Pública, Decreto 376 del 14 de Marzo de 2022 del Ministerio de Salud y Protección social y las directrices y políticas emanadas por el Departamento Administrativo de la función Pública, entre otras normas que regulan la materia, establecen que es deber y obligación de las Entidades Públicas del Estado dentro de las cuales se encuentran las Empresas Sociales del Estado como es el caso de la E.S.E. Hospital Universitario Erasmo Meoz; adoptar, implementar y desarrollar su propio PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, para cada vigencia con base y de acuerdo a lo estipulado en las normas legales y técnicas anteriormente citadas.

En virtud de lo anterior se,

RESUELVE:

ARTICULO ÚNICO: Adóptese, impleméntese y desarróllese, con base y de acuerdo a la parte considerativa de esta actuación administrativa, el PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN para la vigencia 2023, que forma parte integral de la presente resolución y que a continuación se detalla, como anexo a la misma.

PUBLÍQUESE, SOCIALÍCESE Y CÚMPLASE.

MIGUEL TONINO BOTTA FERNANDEZ
Gerente

MARCO ANTONIO NAVARRO PALACIOS
Líder de Gestión y Desarrollo del Talento Humano

Proyectó: Elibett Yanes Suarez / Desarrollo Humano y Organizacional

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACIÓN 2023

Elaboro:	Reviso:	Aprobó:
Profesional Universitario – Administración de Personal	Líder de Programa Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Comité de Gestión y Desempeño

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVOS 3
2. ALCANCE 4
3. CAMPO DE APLICACIÓN 4
4. ACTUALIZACION 6
5. DEFINICIONES (SI APLICA) 6
6. CONTENIDO GENERAL 9
7. ANEXO (SI APLICA) 18
8. CONTROL DE CAMBIOS 19

COPIA CONTROLADA

1. OBJETIVOS

Objetivo General

Contribuir al mejoramiento institucional promoviendo el fortalecimiento de las competencias, conocimientos y desarrollo integral de los servidores públicos, mediante estrategias que faciliten el aprendizaje individual y colaborativo en concordancia con las necesidades detectadas.

Objetivos Específicos

- Identificar las prioridades de formación y capacitación con el apoyo de los diferentes servicios y áreas, teniendo en cuenta los ejes temáticos, normatividad vigente, planes de acción y resultados de Evaluación de desempeño, los requerimientos de los estándares de habilitación y acreditación, así como la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que permitan un adecuado proceso de formación y capacitación.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- Integrar a los servidores que se vinculen a la E.S.E H.U.E.M a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizándolos con la institución e instruyéndolos acerca de la misión, visión y objetivos de la entidad por medio del curso virtual de inducción y re inducción publicado en la plataforma E-learning institucional.
- Contribuir al mejoramiento del desempeño laboral de los servidores públicos de la institución a través del programa de formación y capacitación vigente.
- Realizar la medición del cumplimiento del plan de Formación y capacitación de manera semestral mediante herramientas cuantitativas y cualitativas definidas por el procesos de gestión y desarrollo del talento humano , las cuales permitan no solo el conocimiento del grado de satisfacción, sino también el porcentaje de herramientas puestas en práctica en cada servicio y/o área de trabajo

COPIA CONTROLADA

2. ALCANCE

Las actividades estipuladas en el Plan Institucional de formación y capacitación, del Empresa Social de la Estado Hospital Erasmo Meoz, están orientadas a toda la comunidad hospitalaria, a los colaboradores en general sin importar su tipo de vinculación a la entidad, lo anterior sin desconocer los derechos preferenciales de capacitación estipulados en el Decreto 1083 de 2015, para lo servidores públicos de carrera administrativa.

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores

3. CAMPO DE APLICACIÓN

Los programas del Plan Institucional de formación y capacitación están orientados a la ampliación de conocimientos y habilidades que permitan un desempeño óptimo en el puesto de trabajo, cerrando de esta manera las brechas de capacidades.

Los programas responden efectivamente a las necesidades de aprendizaje diagnosticadas. El éxito de estos programas diseñados estará delimitado por resultados de aprendizaje. Estos se entenderán como el conjunto de criterios determinados como conocimientos y habilidades que el servidor debe poseer después de haber cursado algún programa de aprendizaje (inducción-reinducción, capacitación o entrenamiento).

Así las cosas, estos programas, contribuirán al logro de sus objetivos y metas de manera efectiva. Los programas de aprendizaje deben estar orientados a todas las personas que están involucradas en su consecución de manera directa o indirecta.

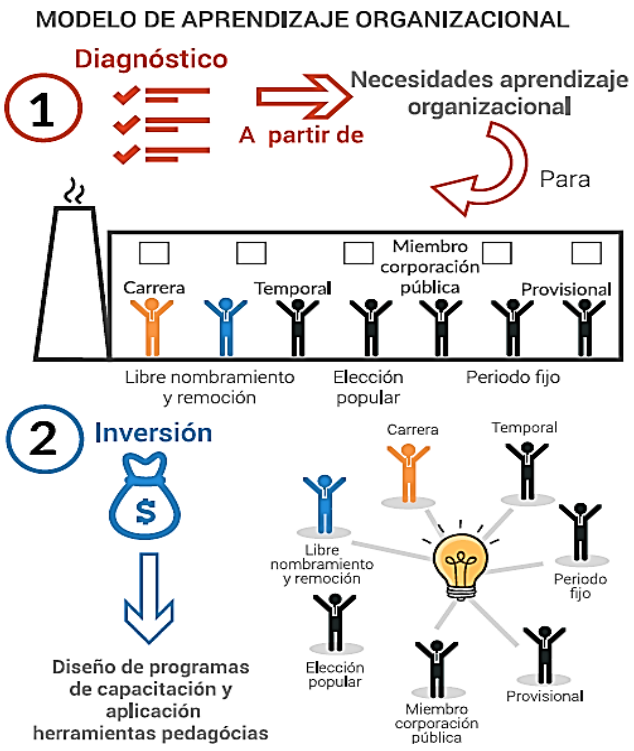
El Plan de Formación y Capacitación establece la importancia de incluir a todas las personas en los diferentes procesos de aprendizaje que contribuyan a un mejor desempeño individual y organizacional.

Con el aprendizaje organizacional, los recursos se deben invertir en fortalecer la capacidad de la entidad para ofrecer programas internos de aprendizaje. Estos

COPIA CONTROLADA

serán producto del análisis de las necesidades de aprendizaje consolidadas por dependencias o equipos de trabajo, mediante el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO), el cual está disponible tanto para los empleados de carrera administrativa, como para el resto de personas vinculadas a la entidad.

De esta manera, el acceso al conocimiento no está sujeto a un factor de exclusión, como es el tipo de vinculación que tiene un individuo con la entidad; por el contrario, se optimizan los recursos al ampliar la cobertura con la misma inversión, y el conocimiento estará disponible para todos los servidores públicos que se encuentren vinculados y los que puedan llegar a vincularse en el futuro. Así, se convierte el conocimiento en un activo de la entidad y no de un grupo de individuos en particular. La siguiente figura permite una mejor comprensión del campo de aplicación de los programas de aprendizaje.



Fuente: Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (2017)

COPIA CONTROLADA

4. ACTUALIZACION

El presente documento se actualizara cada dos años sujetos a necesidades y/o a normatividad vigente.

5. DEFINICIONES (SI APLICA)

Decreto Ley 1567 de 1998 ha establecido las definiciones conceptuales de capacitación y formación para el sector público. Del mismo modo, la Función Pública en el concepto técnico 100-10 de 2014 aclaró el término de entrenamiento aplicado al sector público colombiano. A continuación, se mencionan las definiciones de estos conceptos y con ello delimitar el marco de acción del diagnóstico y de la apuesta estratégica de este Plan.

ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINÚA: Actividades de capacitación del talento humano autorizado para ejercer una ocupación, profesión o especialidad, dirigidas a adquirir, fortalecer o actualizar los conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes, para su actuación idónea en cada uno de los servicios de salud que sean ofertados.

CAPACITACIÓN: Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.

FORMACIÓN: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

ENTRENAMIENTO: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una 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,

COPIA CONTROLADA

mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

PROFESIONALIZACIÓN: Este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

DIMENSIONES

DIMENSIÓN DEL HACER: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

DIMENSIÓN DEL SABER: Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

DIMENSIÓN DEL SER: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA: Es el conjunto de acciones y procedimientos, mediante el empleo de métodos, técnicas, medios y recursos para planificar, aplicar y evaluar de forma intencional, con el propósito de lograr eficazmente el

COPIA CONTROLADA

proceso educativo en una situación de enseñanza-aprendizaje específica, Para este plan se establecen las siguientes estrategias de enseñanza:

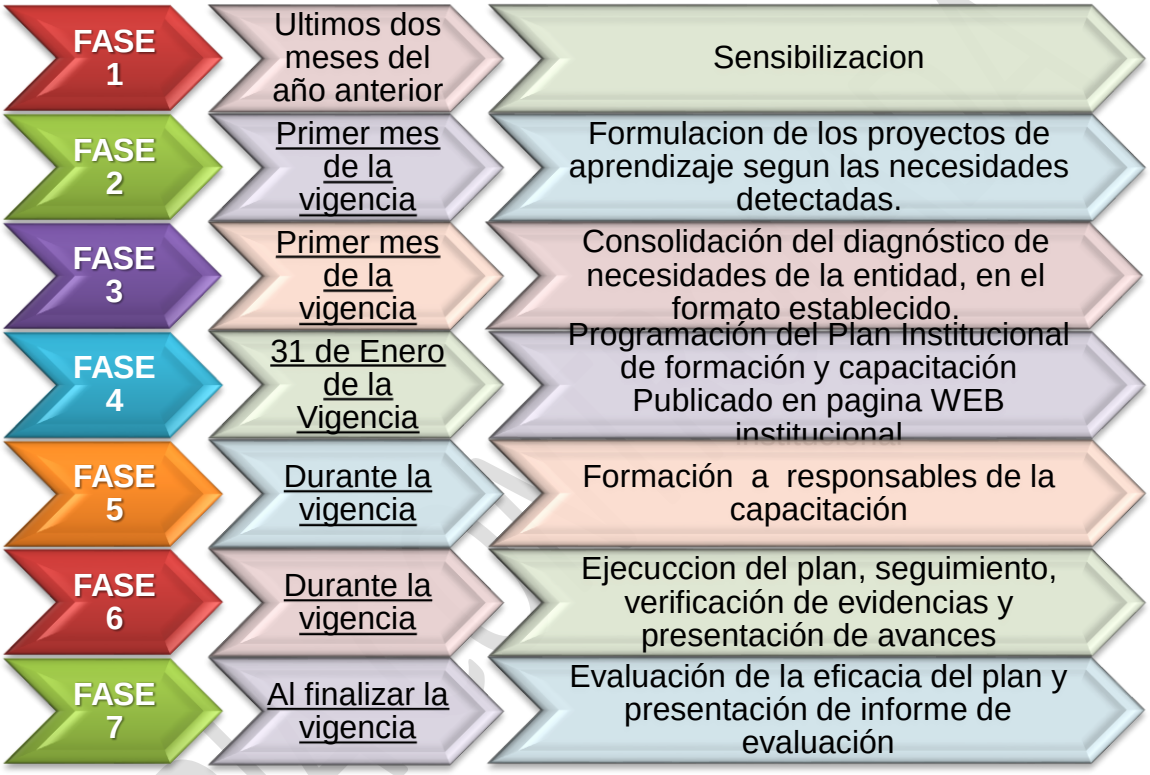
- Exposición magistral
- Curso e-learning
- Dinamica lúdica
- Conversatorio
- Taller teórico-práctico
- Socialización virtual
- Psicoeducación con folletos
- Cine foro
- Estudio de casos

COPIA CONTROLADA

6. CONTENIDO GENERAL

Fases del Plan Institucional de Formación y Capacitación

Plan Institucional de formación y capacitación de la Empresa Social del Estado Hospital Erasmo Meoz, se desarrollara en las siguientes fases:



Programas del Plan Institucional de Formación y Capacitación

Programa de Inducción y re inducción

La institución tiene definido el programa de inducción de personal (nuevos colaboradores, contratados, trabajadores de empresas subcontratadas, personal en formación o entrenamiento) que incluye:

- Contenidos de la inducción: orientación a los servicios que presta la institución, estructura organizativa, control de la infección e higiene de

manos, seguridad del paciente, confidencialidad de la información del paciente, actuación en caso de emergencias.

- Inducción específica para cada área, servicio o departamento, que incluyen la explicación de los sistemas de trabajo propios

- La asignación de funciones del personal de salud en formación o en entrenamiento limita sus responsabilidades en función de su nivel de formación y experiencia.

- Evaluación de conocimientos, habilidades y actitudes periódicamente para colaboradores antiguos y nuevos en la organización.

Las actividades de inducción y re inducción se realizaran bajo la estrategia e-learning, en la plataforma institucional diseñada para tal fin.

Programa de Formación y Capacitación

Es un proceso diseñado, implementado y evaluado de educación, capacitación y entrenamiento permanente que promueve las competencias del personal de acuerdo con las necesidades identificadas en la organización, que incluye los siguientes criterios

- Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos
- Solicitudes de los gerentes públicos
- Orientaciones de la alta dirección
- Oferta del sector Función Pública
- Direccionamiento estratégico.
- Ambiente de trabajo y sus responsabilidades.

- Regulaciones, estatutos, políticas, normas y procesos.
- Modelo de atención.
- Portafolio de servicios.
- Estructura organizacional.
- Expectativas del desempeño.
- Requisitos de actividades de salud ocupacional, seguridad y control de infecciones.

COPIA CONTROLADA

- Seguridad del paciente, humanización, gestión del riesgo y gestión de la tecnología.
- Estrategias para mejorar la calidad del cuidado y servicio.
- Requisitos para las actividades de docencia e investigación, si aplica.
- Conceptos y herramientas de calidad y mejoramiento de procesos.
- Comisiones clínicas.
- La educación continuada refuerza los conceptos, los procedimientos y las políticas relacionados con el proceso de atención al cliente y su familia.
- El programa de capacitación cuenta con recursos, se cumple, evalúa y ajusta periódicamente.
- Las instituciones educativas con las cuales hay convenios docencia servicio se articulan con el plan de capacitación.
- El programa incluye un sistema de evaluación que permita evidenciar la comprensión de sus contenidos y resultados.

Temas Priorizados

Para cumplimiento de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión:

- Gestión del talento humano
- Acreditación
- Integración cultural
- Planificación, desarrollo territorial y nacional
- Relevancia internacional
- Buen Gobierno
- Contratación Pública
- Cultura organizacional
- Derechos humanos

- Gestión administrativa
- Gestión de las tecnologías de la información
- Gestión documental
- Gestión Financiera
- Gobierno en Línea
- Innovación

COPIA CONTROLADA

- Participación ciudadana
- Servicio al ciudadano
- Sostenibilidad ambiental
- Derecho de acceso a la información

Para cumplimiento de los condiciones de Habilitación según resolución 3100 de 2019, emanada del Ministerio de Salud.

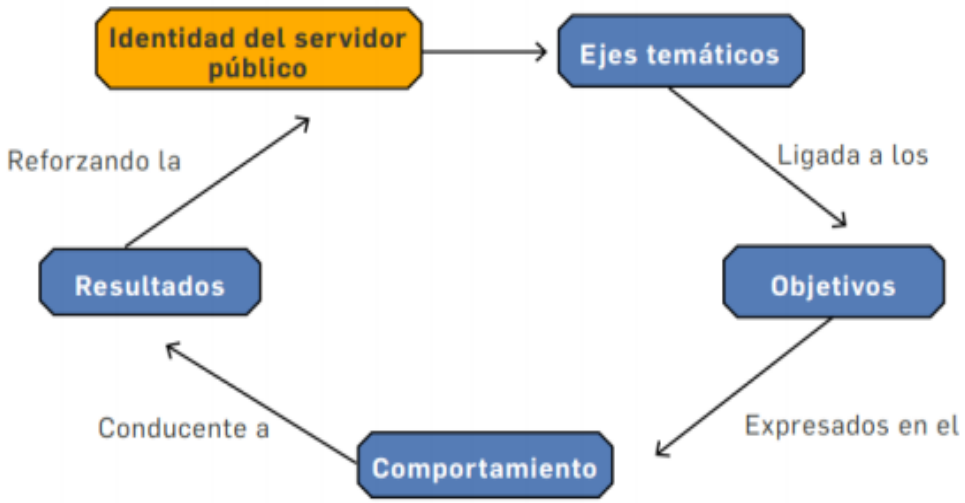
- Manejo de los equipos biomédicos
- Tecno vigilancia
- Transporte y almacenamiento de medicamentos
- Control de fechas de vencimiento
- Control de factores ambientales en farmacia
- Fármaco vigilancia
- Alertas y disposición final de medicamentos
- Manejo de oxigeno
- Seguridad del paciente debe socializar todas las practicas seguras
- Bioseguridad
- Limpieza y desinfecciones de áreas, superficies y equipos
- Manejo de ropa hospitalaria
- Referencia y contra referencia
- Transporte y conservación de material estéril
- Custodia de pertenencias
- Código azul
- Entrega de turno médico y de enfermería
- Manejo de historia clínica y consentimiento informado

Además de los temas descritos anteriormente todas las Dependencias, áreas y Servicios, establecerán las necesidades de capacitación que les apliquen, las cuales podrán ser desarrolladas mediante cualquiera de las estrategias establecidas en el presente Plan.

Las temáticas priorizadas tomaran en cuenta los ejes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial con los requerimientos de la entidad.

El modelo de identificación de necesidades se establece a través de la siguiente tabla o pirámide institucional:

COPIA CONTROLADA



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación: Para la ESE HUEM uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

Eje 2. 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 y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

Eje 3. Transformación digital: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general 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 manera articulada con y por el ser humano.

Eje 4. Probidad y ética de lo público: El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y

COPIA CONTROLADA

proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público

IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

El análisis de necesidades de formación continua se establece a través de mesas de trabajo dirigidas por área, servicio o proceso de acuerdo al Formato Plan de Formación Capacitación TH-FO-032, a en donde cada dependencia establece sus necesidades formación o capacitación y estas son enviadas a través de correo electrónico a la oficina de desarrollo humano organizacional en la primera semana de enero del año en vigencia; donde se analizan y priorizan de acuerdo a los temas de los cuales se requiere capacitar al personal.

Previo a la solicitud de información de necesidades, se realizará sensibilización a través de los diferentes canales de comunicación de la Institución como capacitaciones virtuales, fondo de escritorios u otra estrategia que la Oficina de Talente Humano considere pertinente.

Estas necesidades serán consolidadas a través de un solo cuadro y/o formato de control de plan de formación y capacitación (TH-FO-032 FORMATO PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION) que reunirá las necesidades de los diferentes actores de la Institución con el fin de presentarse en el comité de Gestión y Desempeño para su revisión, análisis y aprobación.

Es de anotar que el Plan de Formación y capacitación de cada vigencia de acuerdo al decreto 612 de 2018 deberá ser publicado en la página web institucional conforme al artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. 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, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.

COPIA CONTROLADA

DEFINICION DE CONTENIDOS RELACIONADOS CON NECESIDADES DE FORMACIÓN

Se establecen los contenidos producto del diagnóstico e identificación de necesidades y se consolidan en el formato TH-FO-032 PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION

Los contenidos requeridos por marco normativo diligenciaran el TH-FO-043 formato ficha técnica de la actividad del plan de formación y capacitación, identificando la temática, población, perfil del facilitador, metodología, modalidad, normatividad, tiempo, objetivo general, contenido.

E.S.E. Hospital Universitario ERASMO MEOZ

DEPENDENCIA	MODELO DE ATENCIÓN	COMPETENCIAS	Dimensiones	Tipo de Actividad	Pregunta problematizadora	Tematica	Responsable	Objetivo	Norma
EPIDEMIOLOGIA	EFICIENCIA	ORIENTACIÓN A RESULTADOS	SABER	CAPACITACION	La Institución cuenta con un Plan orientado a dar capacitación sobre Protocolos de Eventos de Interes en Salud Pública?	PROTOCOLO DE E.I.S.P MORBILIDAD MATERNA EXTREMA	Coordinadora de Epidemiología y Vacunación	Capacitar en Protocolo de E.I.S.P Morbilidad Materna Extrema	Protocolo del Instituto Nacional de Salud
EPIDEMIOLOGIA	SEGURIDAD	ORIENTACIÓN AL USUARIO Y AL CIUDADANO	SABER	CAPACITACION	La Institución cuenta con un Plan orientado a dar capacitación sobre Protocolos de Eventos de Interes en Salud Pública?	PROTOCOLO DE E.I.S.P SIFILIS GESTACIONAL - SIFILIS CONGENITAS	Coordinadora de Epidemiología y Vacunación	Capacitar en Protocolo de E.I.S.P Sifilis Gestacional - Sifilis Congénitas	Protocolo del Instituto Nacional de Salud

COPIA CONTROLADA

E.S.E. Hospital Universitario ERASMO MEOZ	GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: TH-FO-043
		VERSION: 1
	FORMATO FICHA TECNICA DE LA ACTIVIDAD DEL PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION	FECHA: DIC 2021
		PAGINA 1 de 1

I INFORMACION GENERAL DE LA ACTIVIDAD

TEMATICA

POBLACION OBJETO:

PERFIL DEL FACILITADOR:

METODOLOGIA:	Exposición Magistral	Curso E-Learning	Dinámica Lúdica	Conversatorio	Taller Teórico
	Socialización Virtual	Psicoeducación con folletos	Cine Foro		

MODALIDAD:

Presencial _____ Virtual _____ Remota _____

NORMATIVIDAD: (Conjunto de Leyes, Normas, Resoluciones, Decretos y/o Acuerdos que rigen la temática o actividad)

TIEMPO MINIMO : _____ Minutos

RECURSOS
Financieros ( )
Tecnológicos ( )
Humanos ( )
Otro ¿Cuál?

OBJETIVO GENERAL:

PLAN GENERAL DEL CONTENIDO TEMATICO O CURRICULAR

DURACIÓN DE LAS ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINUA

Como lo estipula el formato anteriormente mencionado, dentro del Plan de Capacitación existe una columna en la cual se puede evidenciar tanto la duración, estrategia y metodología del evento de formación

FORMATO PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION

Norma	Estrategia de enseñanza	Dirigido a	Tiempo/horas duración	Recursos	Inversión	ENE	FEB	MAR	ABR
Protocolo del Instituto Nacional de Salud	Mediante tecnica de exposicion dirigida a personal médico y de enfermería convocado por los Líderes y Coordinadores a una de las tres jornadas programadas	Medicos Generales, Fisioterapeutas, Bacteriologos y Enfermeras Profesionales	3 jornadas de 1 hora en diferente día y horario	Recursos humano: Capacitador Conferencista Recursos físicos y digitales: Salon VIP- PC					
Protocolo del Instituto Nacional de Salud	Mediante tecnica de exposicion dirigida a personal médico y de enfermería convocado por los Líderes y Coordinadores a una de las tres	Medicos Generales, Fisioterapeutas, Bacteriologos y Enfermeras Profesionales	3 jornadas de 1 hora en diferente día y horario	Recursos humano: Capacitador Conferencista Recursos físicos y					
Protocolo del Instituto Nacional de Salud	Mediante tecnica de exposicion dirigida a personal médico y de enfermería convocado por los Líderes y Coordinadores a una de las tres	Medicos Generales, Fisioterapeutas, Bacteriologos y Enfermeras Profesionales	3 jornadas de 1 hora en diferente día y horario	Recursos humano: Capacitador Conferencista Recursos físicos y					

EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN

En el formato TH-FO-032 PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION se realiza el registro y consolidado de todas las capacitaciones efectuadas en el trimestre, las cuales se encuentran soportadas en físico y digital. Se adjunta anexo Plan de Formación y Capacitaciones

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El plan de formación y capacitación se ejecuta de acuerdo a las fechas estipuladas y verificado a través de los líderes de los procesos quienes monitorizaran el cumplimiento de las mismas.

La oficina de gestión y desarrollo del talento humano realizara seguimiento mensual a los responsables de las capacitaciones con el objetivo de validar el cumplimiento mediante actas de asistencia; porcentaje de cobertura, evidencias de pre test y post test e informara en el equipo primario de mejoramiento.

En el formato TH-FO-032 PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION se realiza seguimiento a través de la Oficina de Gestión y Desarrollo del Talento Humano en la cual se establecen dos indicadores de seguimiento dentro del documento como son el de Porcentaje de Cobertura y Porcentaje de cumplimiento del evento.

COPIA CONTROLADA

Adicional a lo anterior, dentro de la medición de Gestión por procesos se establece evaluación del indicador registrando información semestral en el Tablero Único de Indicadores donde se mide el cumplimiento del Plan capacitación y su analisis se realiza en el Equipo Primario de Mejoramiento.

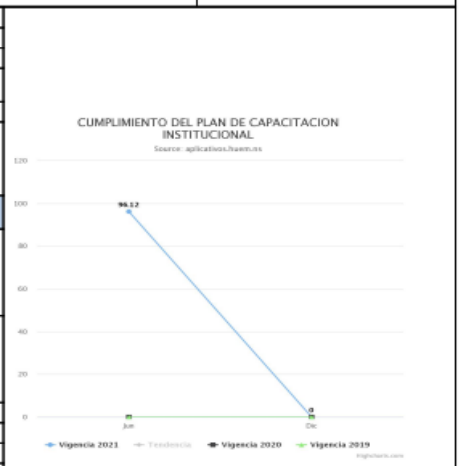
7. ANEXO (SI APLICA)

TH-FO-032 FORMATO PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION

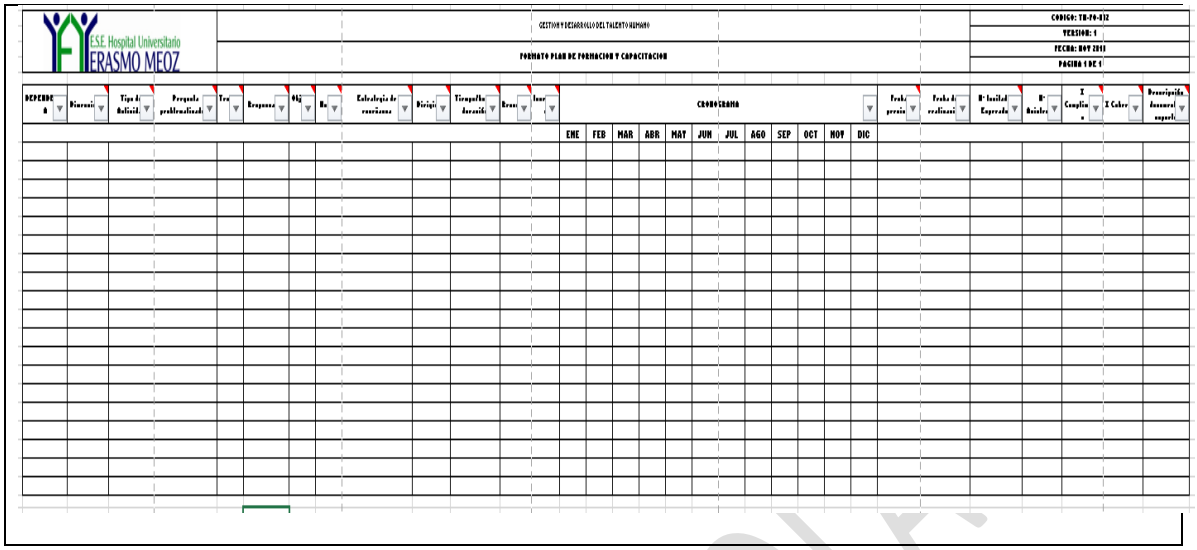
INDICADOR FICHA TECNICA CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL

E.S.E. Hospital Universitario ERASMO MEOZ	GESTION DE LA INFORMACION Y LA COMUNICACIÓN	CODIGO: IC-FO-001
		VERSION: 2
	FICHA TECNICA DE INDICADORES	FECHA: JUL 2018
		PAGINA 1 DE 1

Proceso	GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO			
Dominio	Efectividad			
Nombre	CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL			
Clasificación	Gestion	**Modelo de atención**	Eficiencia	
Vigencia	2021			
Justificación	El Plan Institucional de Capacitación tiene objetivo Contribuir al mejoramiento institucional promoviendo el fortalecimiento de las competencias, conocimientos y desarrollo integral de los servidores públicos, mediante estrategias que faciliten el aprendizaje individual y colaborativo en concordancia con las necesidades detectadas.			
Expresión matemática	**Descripción**	**Fuente**	**Criterios de exclusión**	**Criterios de inclusión**
Numerador	Número de actividades del Plan Institucional de Capacitación ejecutadas en el periodo	Plan Institucional de Formación y capacitación		
Denominador	Número de actividades del Plan Institucional de Capacitación programadas en el mismo periodo	Plan Institucional de Formación Capacitación		
Meta	80%			
Periodicidad	6	**Fecha_limite**	15 de cada mes	
Muestreo Permitido	No aplica			
Estratificación				
Calificación	**Excelente**	90 - 100		
	Bueno	70 - 90		
	Regular	50 - 70		
	Malo	0 - 50		
Observación:	Medir el Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación			
Responsable:	Profesional Especializado Desarrollo Humano y Organizacional			



Periodo a medir	**Ene**	**Feb**	**Mar**	**Abr**	**May**	**Jun**	**Jul**	**Ago**	**Sep**	**Oct**	**Nov**	**Dic**	**Acumulado Año Actual**	**Acumulado Año Anterior**
Numerador						99							99	
Denominador						103							103	
Resultado						96.12							96.11	



8. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	PAGINA	APROBÓ	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
1	31 de Enero del 2020	1-12	Comité de Gestión y Desempeño	Versión Original
2	31 Enero 2021	1-16	Comité de Gestión y Desempeño	Modificación por Mejoramiento Continuo
3	26 De Agosto 2021	1-19	Comité de Gestión y Desempeño	Actualización por mejoramiento continuo, se incluye ficha de indicador y seguimiento del Plan
4	30 de Enero 2022	1-18	Comité de Gestión y Desempeño	Actualización por mejoramiento continuo, actualización vigencia 2022
5	29 de Diciembre 2022	1-19	Comité de Gestión y Desempeño	Actualización por mejoramiento continuo, actualización vigencia 2023

COPIA CONTROLA