

RESOLUCIÓN No. 020

(31 ENE 2019)

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC DEL TALENTO HUMANO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ"

EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ

En uso de sus atribuciones legales y

CONSIDERANDO:

Que la Gestión del Talento Humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocracia, capacitación y evaluación de los servidores públicos calificados como Gerentes Públicos.

Que los planes Estratégicos de Recursos Humanos está contemplados en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en el cual se determinan las funciones específicas de las Unidades de Personal o quien haga sus veces. Estos planes están en estrecha relación con las disposiciones del literal b) del artículo 17 de la misma obra y se dirigen a prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humanos en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal.

Que el decreto 1083 de 2015, establece el deber que tiene cada entidad de planear, ejecutar y hacer un seguimiento al Plan Institucional de Capacitación por lo cual la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores del Hospital por medio de los programas de aprendizaje organizacional (inducción, entrenamiento y capacitación) en concordancia a la priorización de las necesidades de aprendizaje organizacional (DNAO) gestadas con la implementación de la guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2017 Profesionalización y Desarrollo de los Servidores .

Que la actualización de los lineamientos de la Política de empleo público en lo referente a Capacitación, en la Adopción de un Nuevo Plan de Nacional de Formación y Capacitación denominado *Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos*, mediante la Resolución 390 del 30 de mayo de 2017, definió un nuevo modelo a fin de gestionar las capacidades de los servidores incorporando elementos nuevos de contenido y estrategias orientadas al aprendizaje organizacional en el sector público.

Que de conformidad al decreto 1499 de 2017 *Modelo Integrado de Planeación y Gestión*; en especial los objetivos 1, 2 y 3, la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá, involucra el diseño Institucional (DI) en la preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de programas de aprendizaje (inducción, entrenamiento y capacitación), que constituyen la ruta de crecimiento de la planeación estratégica del Talento Humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Que mediante Resolución NO 021 de febrero de 2018 se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Que existe Disponibilidad Presupuestal 2019 para llevar a cabo el Plan Institucional de Capacitación PIC.

Dirección: Transversal 12 No 22 - 51 Fusagasugá - Cundinamarca - Colombia
Email: talentohumano@hospitaldefusagasuga.gov.co / Oficina Gerencia: 8733000 Ext-184



RESOLUCIÓN No. 020
(31 ENE 2019)

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC DEL TALENTO HUMANO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ"

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

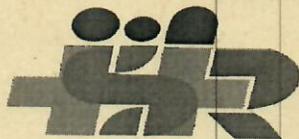
ARTÍCULO PRIMERO: ADOPTAR el Plan Institucional de Capacitación PIC de la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá el cual se anexa a la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

JOHN CASTILLO MARTÍNEZ
Gerente

Elaboro: Liliana Romero Suarez-Apoyo Profesional -Desarrollo Organizacional
Reviso: SAUL PARRA GARCIA- SUB GERENTE ADMINSITRATIVO
Revisó Mónica Pachón - Gestión Jurídica -Contratista
Reviso: Jairo Bobadilla - Líder Planeación Institucional



**EL SUSCRITO SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO
DE LA E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ**

CERTIFICA

Que Mediante Acuerdo 033 de fecha 27 de Diciembre de 2018 expedido por la Junta Directiva y mediante resolución No.279 de fecha Diciembre 18 de 2018, se aprobó la desagregación y liquidación del Presupuesto de Ingresos y Gastos para la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá, vigencia fiscal 2019, asignando la siguiente apropiación presupuestal por gastos generales de otras adquisiciones por Servicios así:

Código Rubro	Denominación Rubro	Apropiación 2019
213020907	CAPACITACIÓN	41.162.985

Se firma a los treinta y un (31) días del mes de Enero del año dos mil diecinueve (2019).

SAUL PARRA GARCIA
SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

Proyectó y Elaboró: Andrés Velandia Páez – Apoyo Adm. Presupuesto



Hospital San Rafael de Fusagasugá
"Hospital humano, hospital comprometido"
E.S.E. UNIVEL

2019

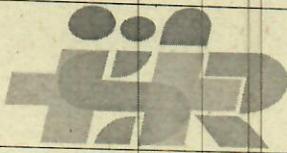
PLAN DE CAPACITACION P.I.C.



E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL

DE FUSAGASUGÁ

31/01/2019



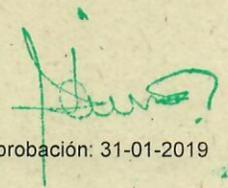
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Elaborado por:
OFICINA GESTION DE TALENTO HUMANO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ
MACROPROCESO GERENCIAL
PROCESO TALENTO HUMANO
AÑO 2019




Aprobación: 31-01-2019



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

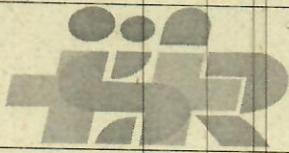
TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
3. OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGA	5
3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
4. DEFINICIONES	6
5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	7
7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACION DE LA E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGA	8
8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	8
10. ACTIVIDADES, DESARROLLO Y CRONOGRAMA DEL PLAN	10
12. INDICADORES DE MEDICION	11
13. APROBACIÓN, CONTROL Y DISPOSICIÓN DEL DOCUMENTO	12
13.1 APROBACIÓN	12
13.2 CONTROL DE CAMBIOS Y REVISIONES (SE REVISAN Y ACTUALIZAN CADA 3 AÑOS SOLO SE DILIGENCIA A PARTIR DE LA PRIMERA ACTUALIZACIÓN)	12
13.3 CONTROL DE COPIAS	12
13.4 CONTROL Y DISPOSICIÓN DE REGISTROS DOCUMENTALES	12



[Handwritten signature]

Aprobación: 31-01-2019



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

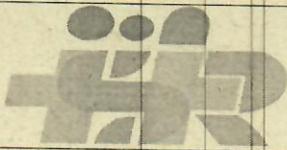
1. INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento al Decreto 1083 de 2015, establece el deber que tiene cada entidad de planear, ejecutar y hacer un seguimiento al Plan Institucional de Capacitación por lo cual la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores del Hospital por medio de los programas de aprendizaje organizacional (inducción, entrenamiento y capacitación) en concordancia a la priorización de las necesidades de aprendizaje organizacional (DNAO) gestadas con la implementación de la guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2017 Profesionalización y Desarrollo de los Servidores.

2. MARCO NORMATIVO

- Decreto 1567 de Agosto 5/1998: "Por el cual se crean el sistema Nacional de capacitación – SIC y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Artículo 4 - "Definición de capacitación: 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 complementar la 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
- Ley 909 de Septiembre 23/ 2004. "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Artículo 15 - "Las Unidades de Personal de las entidades. Numeral 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes Literal e) 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..."
- Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación. Numeral 1. La capacitación y formación de los empleados 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. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño..."
- Decreto 1227 de Abril 21/ 2005. "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998,
- Artículo 65. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo de los empleados.





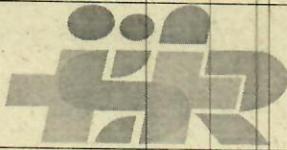
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

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 66. Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.
- Decreto 4665 de Noviembre 29/ 2007. "Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias".
- Artículo 1°. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, a que hace referencia la parte motiva de este decreto, el cual hace parte integral del presente decreto.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- "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. (Decreto 1227 de 2005, arto 65)".
- "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. (Decreto 1227 de 2005, arto 67)".
- "Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, confórmese la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004. La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de



Handwritten signature or initials



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento. Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red.

- "Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, arto 1)".
- Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por competencias.

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.- establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

3. OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGA

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los funcionarios en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación 2019, promoviendo el desarrollo integral de los servidores, reafirmando a la vez conductas éticas que nos permitan generar la cultura del servicio y la confianza ciudadana a través del autoaprendizaje.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y colaboradores de la E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGA

Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos, los procesos y procedimientos de la entidad.

Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos y metas institucionales.

Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales de la E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGA.), en cada uno de los funcionarios y colaboradores.





PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

4. DEFINICIONES

4.1 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.

4.2 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 cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

4.3 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.

4.4 Educación No Formal (Educación para el trabajo y 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 sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 - Decreto 2888/2007).

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

4.6 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).

4.7 Plan Institucional de Capacitación PIC: Es el conjunto 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 SAN RAFAEL DE FUSAGASUGA





PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

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.

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 ser la respuesta 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 responderán fundamentalmente 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.

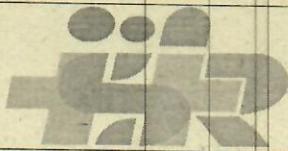
Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la E.S.E. HOSPITAL SAN ARAFEL DE FUSAGASUGA

6. LINEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE

Modelo Integrado de Planeación y Gestión. MIPG.
Gestión documental.
Calidad y humanización en la atención de los servicios de salud.
Cultura Organizacional, innovación y gestión del cambio.
Planes, programas y proyectos institucionales.
Promoción y prevención Normatividad.
Toma muestras de laboratorio.



Aprobación: 31-01-2019



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

Motivación laboral – Incremento de la productividad.
Manejo del estrés.
Cultura Organizacional, innovación y gestión del cambio.
Planes, programas y proyectos institucionales.
Cultura organizacional. Inducción y Reinducción.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACION DE LA E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGA

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los funcionarios y colaboradores de la E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGA a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la comunidad.

7.1 Ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC. Ejecutar el PIC de acuerdo al cronograma de actividades, esta fase de desarrollará a través de las capacitaciones, programa de inducción y reinducción, socialización del PIC.

7.2 Inducción: El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, principios y valores institucionales con la finalidad crear sentido de pertenencia hacia la E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGA

7.3 Reinducción: El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la Nación y/o Departamento, o en la E.S.E., fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al servicio asistencial a la comunidad. La **reinducción** se impartirá a todos los funcionarios y colaboradores tres veces al año, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

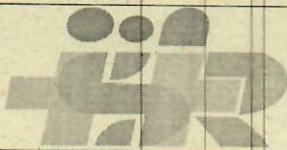
8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Con el fin de priorizar los temas de capacitación 2019, se desarrolló un proceso de diagnóstico de necesidades de aprendizaje Organizacional DNAO analizando los siguientes insumos:

- ✓ Sensibilización, Presentación y Encuesta aplicada por medio de la plataforma de Aprendizaje Institucional MOODLE, de necesidades de aprendizaje individual y por procesos. Se incluye las solicitudes de la alta gerencia. Anexo 1.
- ✓ Priorización de las necesidades de capacitación de acuerdo con la planeación y lineamientos impartidos para el año 2019. Es importante anotar que la priorización se realiza con las necesidades de capacitación primarias y que tengan mayor cobertura, es decir preferiblemente transversales. Matriz de consolidación de necesidades.
- ✓ Formulación de los Proyectos de Aprendizaje 2019 por cada proceso, de acuerdo con las necesidades de capacitación.
- ✓ Oferta de la red institucional según los cronogramas establecidos y difundidos para 2019.



Aprobación: 31-01-2019



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

- ✓ Presentación de la información consolidada a la Comisión de personal y al Comité de Gerencia.
- ✓ Aprobación del PIC

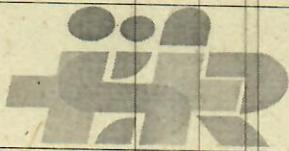
Por otro lado y de conformidad a lo estipulado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, La E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá desarrollara los siguientes programas de conformidad a la legislación vigente y según priorizaciones emanadas de los Autodiagnósticos de MIPG.

1. EVALUACION DEL DESEMPEÑO
2. SEGUIMIENTO SIGEP
3. IMPLEMENTACION CODIDO DE INTEGRIDAD

8.1 EJECUCION: El PIC se ejecutara según el cronograma de actividades de formación y capacitación aprobados por la Gerencia cada año, por tratarse de un Plan Anual.

8.2 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES (Según encuesta que se encuentra en los anexos)

VARIABLE	ITEM	PROMEDIO
ESPACIO FISICO	Lugares de esparcimiento, descanso y reunión pública	18/50
AMBIENTE LABORAL Y RELACIONES HUMANAS	Promoción del mérito y enaltecimiento del servidor	23/50
TEMAS DE CAPACITACION	SISTEMAS (EXCEL)	29/50
	GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	35/50
	SERVICIO AL CLIENTE	35/50
DEPORTIVAS Y RECREATIVAS	Qué tan importante considera la celebración de fechas y eventos especiales	43/50
CUIDADO DE LA SALUD	Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre Otras.	43/50
ARTISTICAS Y CULTURALES	Le interesa practicar algún curso de manualidades dentro de la entidad	27/50



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre Otras. 45/50
------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------

9. RECURSOS REQUERIDOS PARA LA CAPACITACION

RECURSOS FISICOS	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 garanticen la retroalimentación de los mismos en los diferentes Puestos de trabajo.
RECURSO FINANCIERO	Presupuesto asignado para el año 2.019 \$41.162.985 Código rubro 213020907, Resolución No 020 del 31 de enero de 2019 por el cual se adopta el plan de capacitación PIC del Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá.

10. ACTIVIDADES, DESARROLLO Y CRONOGRAMA DEL PLAN.

De acuerdo al diagnóstico realizado y teniendo en cuenta los recursos disponibles, el personal competente para capacitar y el apoyo solicitado a otras entidades gubernamentales y no gubernamentales, la E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGA, elabora la siguiente malla de capacitación:



Aprobación: 31-01-2019



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

11. CAPACITACIONES INSTITUCIONALES: dirigidas a todas las áreas de trabajo de la Institución, incluidos los Centros de Salud que conforman la Red Hospital.

El PIC 2019 de la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá, cuenta con la Red Institucional, con la que se desarrollan conjuntamente capacitaciones en temas específicos ateniendo las necesidades de capacitación. La Red Institucional contribuye al fortalecimiento de las habilidades y competencias de los servidores, de acuerdo con su especialidad. Está conformada por:

- ✓ Escuela Superior de Administración Pública.-ESAP-
- ✓ Ministerio de Salud
- ✓ Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones
- ✓ Ministerio de Hacienda
- ✓ Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- ✓ Departamento Nacional de Planeación –
- ✓ Archivo General de la Nación - AGN
- ✓ Secretaria de Salud de Cundinamarca
- ✓ Secretaria de Salud Distrital
- ✓ Universidades e Instituciones de formación técnicas con Convenios Docencia Servicio
- ✓ ARL Axa Colpatria
- ✓ E.P.S.
- ✓ Caja de compensación familiar.

12. INDICADORES DE MEDICION

ACTIVIDADES	NOMBRE DEL INDICADOR	OPERACIONALIZACION DEL INDICADOR
Ejecución del Programa de Capacitación	Programas Ejecutados	Número Actividades Realizadas / Número Actividades Programadas
Optimización de Recursos Financieros.	Optimización Recurso Financiero	Presupuesto Ejecutado / Total del Presupuesto
Cubrimiento de Necesidades de Capacitación por funcionario	Cubrimiento de Necesidades de Capacitación.	Funcionarios capacitados/ Total de Funcionarios.

Aprobación: 31-01-2019



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

13. APROBACIÓN, CONTROL Y DISPOSICIÓN DEL DOCUMENTO

13.1 APROBACIÓN

	Nombre	Cargo	Fecha	Firma
Elaboró	Patricia Triana Bautista	Apoyo Profesional	31-01-2019	
Revisó	Saúl Parra García	Subgerente Administrativo	31-01-2019	
Aprobó	John Castillo Martínez	Gerente	31-01-2019	

13.2 CONTROL DE CAMBIOS Y REVISIONES (SE REVISAN Y ACTUALIZAN CADA 3 AÑOS SOLO SE DILIGENCIA A PARTIR DE LA PRIMERA ACTUALIZACIÓN)

Versión	Descripción del cambio o revisión	Nombre	Fecha	Firma

13.3 CONTROL DE COPIAS

Copias	Nombre de quien recibe	Cargo	Fecha	Firma

13.4 CONTROL Y DISPOSICIÓN DE REGISTROS DOCUMENTALES

Identificación		Área de almacenamiento	Conservación		Disposición final
Código	Nombre del documento		Archivo de gestión	Archivo central	

Mediante la Resolución 020 del 31 de Enero de 2019 por medio del cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGA