

# GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Edición N° 12

Revisión N°

Fecha: junio de 2018

Fecha:

Responsable: Jefe Oficina de Talento Humano

Área: Gestión de Talento Humano

## PROGRAMA DE EDUCACION CONTINUA AÑO 2018

**Manuel Uribe Angel**

E.S.E HOSPITAL

*Vinculados con la Vida!*

Elaboró: Dra Gladys Dávila Gonzales – Jefe de Oficina del Talento Humano

Aprobó: Martha Lucía Vélez Arango  
Gerente

Firma:

Firma:

# PROGRAMA DE EDUCACIÓN CONTINUÁ AÑO 2018



## HOJA DE CONTROL DEL DOCUMENTO

| EDICIÓN | REVISIÓN | FECHA          | ELABORÓ                                                 | REVISÓ                                   | APROBÓ                     | OBSERVACIONES                                                                                                      |
|---------|----------|----------------|---------------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1       |          | Enero de 2009  | Gladys Dávila<br>Grupo de Talento Humano                | Grupo de Mejoramiento del Talento Humano | Juan Guillermo Tamayo Maya |                                                                                                                    |
| 2       |          | Enero 2010     | Gladys Dávila<br>Grupo de Talento Humano                | Grupo de Mejoramiento del Talento Humano | Juan Guillermo Tamayo Maya |                                                                                                                    |
| 3       |          | Enero 2011     | Gladys Dávila<br>Grupo de Talento Humano                | Grupo de Mejoramiento del Talento Humano | Juan Guillermo Tamayo Maya |                                                                                                                    |
| 4       |          | Enero 2012     | Gladys Dávila<br>Grupo de Talento Humano                | Grupo de Mejoramiento del Talento Humano | Juan Guillermo Tamayo Maya |                                                                                                                    |
| 5       |          | Junio 2013     | Gladys Dávila<br>Grupo de Talento Humano                | Grupo de Mejoramiento del Talento Humano | Martha Lucía Vélez Arango  |                                                                                                                    |
| 6       |          | Enero 2014     | Gladys Dávila<br>Grupo de Talento Humano                | Grupo de Mejoramiento del Talento Humano | Martha Lucía Vélez Arango  | Se ajusta con las necesidades actuales de las áreas y los requisitos de habilitación de la Resolución 1441 de 2013 |
| 7       |          | Agosto de 2014 | Gladys Dávila y Grupo de Mejoramiento de Talento Humano | Grupo de mejoramiento de Talento Humano  | Martha Lucía Vélez Arango  | Aplicación de la OM-1 del Informe de Auditoria de la Oficina de Control Interno recibido el 4 de agosto de 2014.   |
| 8       |          | Enero de 2015  | Gladys Dávila y Grupo de Mejoramiento de Talento Humano | Grupo de mejoramiento de Talento Humano  | Martha Lucía Vélez Arango  | Ajuste anual relacionado con portafolio de servicios, necesidades de las áreas y de la normatividad vigente.       |

# PROGRAMA DE EDUCACIÓN CONTINÚA AÑO 2018



|    |  |                 |                                                         |                                                         |                           |                                                                                                                                                           |
|----|--|-----------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9  |  | Febrero de 2016 | Gladys Dávila y Grupo de Mejoramiento de Talento Humano | Grupo de mejoramiento de Talento Humano                 | Martha Lucía Vélez Arango | Ajuste anual relacionado con portafolio de servicios, necesidades de las áreas y de la normatividad vigente.                                              |
| 10 |  | Febrero de 2017 | Gladys Dávila y Grupo de Mejoramiento de Talento Humano | Grupo de mejoramiento de Talento Humano                 | Martha Lucía Vélez Arango | Ajuste anual relacionado con portafolio de servicios, necesidades de las áreas y de la normatividad vigente.                                              |
| 11 |  | Febrero de 2018 | Gladys Dávila y Grupo de Mejoramiento de Talento Humano | Gladys Dávila y Grupo de Mejoramiento de Talento Humano | Martha Lucía Vélez Arango | Ajuste anual relacionado con portafolio de servicios, necesidades de las áreas y de la normatividad vigente y cambios en el manual procesos de las áreas. |
| 12 |  | Junio de 2018   | Gladys Dávila y Grupo de Mejoramiento de Talento Humano | Gladys Dávila y Grupo de Mejoramiento de Talento Humano | Martha Lucía Vélez Arango | Ajustes basados en la Guía Metodológica de Planes de Capacitación del DAFP y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.                            |

# PROGRAMA DE EDUCACIÓN CONTINÚA AÑO 2018



## CONTENIDO

|                                                                   |   |
|-------------------------------------------------------------------|---|
| 1. JUSTIFICACIÓN .....                                            | 5 |
| 2. OBJETIVOS .....                                                | 6 |
| 2.1. OBJETIVO GENERAL .....                                       | 6 |
| 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....                                  | 6 |
| 3. ALCANCE .....                                                  | 7 |
| 4. METAS .....                                                    | 7 |
| 5. FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ..... | 7 |
| 6. PROGRAMACIÓN DE ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES .....                | 7 |
| 7. EVALUACIÓN .....                                               | 8 |
| 7.1. EVALUADOR DE CUMPLIMIENTO .....                              | 8 |
| 7.2. EVALUADOR DE COBERTURA .....                                 | 8 |
| 7.3. EVALUADOR DE EFICACIA .....                                  | 8 |
| 7.4. EVALUADOR DE SATISFACCIÓN .....                              | 8 |
| 8. PRESUPUESTO .....                                              | 8 |
| 9. GLOSARIO DE TÉRMINOS .....                                     | 9 |

# PROGRAMA DE EDUCACIÓN CONTINÚA AÑO 2018



## 1. JUSTIFICACIÓN

En el sector público colombiano se define la 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. (Art. 4º Decreto 1567 de 19983).

Adicionalmente, en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 y en el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005 se establece como objetivo de la capacitación “el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...”, para lograr “el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”.

Específicamente, en la ESE Hospital Manuel Uribe Ángel, se diseña anualmente el Plan de Educación Continua buscando garantizar el cumplimiento de los Objetivos Estratégicos Institucionales, del Plan de Gestión de la Gerencia y de sus diferentes áreas, la ESE Hospital Manuel Uribe Ángel considera necesario contar con un Programa de Educación Continua que, al mismo tiempo, contribuya decisivamente al proceso de mejoramiento de la calidad emprendido por la Institución y ayude a corregir los puntos débiles detectados a través de diferentes formas, tales como las evaluaciones de desempeño y acuerdos de gestión, las auditorías internas y externas, la encuesta anual de percepción del cliente interno, el sistema de seguridad y salud en el trabajo, la normatividad vigente en salud, el programa de seguridad del paciente, entre otros y a fortalecer las competencias de sus servidores.

Para ello, la capacitación se constituye en uno de los imperativos estratégicos que apoyará los siguientes propósitos institucionales:

- Desarrollo de competencias laborales para la implementación y mejoramiento del Sistema de Gestión de la Calidad y Mejoramiento continuo.
- Lucha contra la corrupción.
- Gestión por resultados.
- Gobierno de la información.
- Innovación institucional.
- Fortalecimiento de la Cultura de la Calidad, el cual incluye el compromiso institucional con la seguridad del paciente y la atención a los usuarios con criterios de excelencia.
- Cultura del Cuidado
- Mejoramiento del clima organizacional

# PROGRAMA DE EDUCACIÓN CONTINÚA AÑO 2018



- Mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo
- Eficacia y eficiencia en las operaciones
- Consolidación del portafolio de servicios en todos los niveles de complejidad de la ESE.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. OBJETIVO GENERAL

Formular un Programa de Educación Continua alineado con las necesidades estratégicas de la Institución tales como el Plan de Gestión de la Gerencia, el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y Gobierno Digital, que contribuya al mejoramiento del desempeño y del clima organizacional.

### 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Brindar conocimientos teóricos y prácticos a todos los niveles de la organización en concordancia con orientaciones previas y programadas desde Talento Humano y los Jefes de cada área.
- Apoyar el crecimiento y desarrollo de nuestros servidores a través de programas de entrenamiento y capacitación enfocados a las necesidades de la persona con relación a su cargo y/o a su proyección.
- Capacitar a la totalidad del personal en temas claves de servicio con excelencia (temas tales como Destrezas de comunicación, Derechos y Deberes de los Usuarios, Manejo de Usuarios Difíciles, entre otros)
- Formar en el personal asistencial y administrativo conceptos, habilidades y destrezas necesarias para impulsar en la institución el desarrollo integral de la política de seguridad del paciente y la seguridad, reglamentos, normas internas, derechos y obligaciones, beneficios, responsabilidades y manejo de los sistemas de información.
- Inculcar mediante los programas de inducción y reinducción, las prioridades institucionales en relación con sus programas clave para el mantenimiento de la calidad.
- Preparar en los clientes internos los perfiles que requiere la Institución para hacer frente a las exigencias que plantean los cambios en su portafolio de servicios, en su nivel de complejidad y en el mercado de salud.
- Incluir en el Plan de Educación Continua los requerimientos de capacitación y de entrenamiento certificado exigidos por la norma de habilitación.

## **PROGRAMA DE EDUCACIÓN CONTINÚA AÑO 2018**



### **3. ALCANCE**

El Programa de Educación Continua 2018 está dirigido a todas las personas que prestan servicios en la ESE Hospital Manuel Uribe Ángel incluyendo a aquellos que tienen contratos de prestación de servicios, en lo que aplique, con respecto a la necesidad de capacitaciones identificadas y priorizadas para la vigencia.

### **4. METAS**

- Cumplimiento superior al 95% de los temas programados
- Cobertura superior al 95% de la población objetivo por cada uno de los temas programados
- Eficacia superior al 95%, evaluada mediante pruebas de conocimiento específicas por cada capacitación
- Satisfacción de los participantes en la capacitación superior al 95%, evaluada mediante instrumento específico

### **5. FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

Los temas seleccionados en el cuadro adjunto que hace parte integral del Plan, obedecen a las necesidades de la institución y de cada una de sus áreas y servicios, las cuales fueron detectadas a través de diferentes mecanismos, tales como fortalecimiento de políticas institucionales, Plan de Desarrollo Estratégico, identificación de necesidades de los funcionarios, informes de auditorías, desarrollo de programas y campañas institucionales, evaluaciones de desempeño, encuestas de percepción y satisfacción, matriz de riesgos, necesidades del programa de acreditación institucional, entrenamientos y capacitaciones requeridas por cargo y capacitaciones específicas acorde con la normatividad vigente para habilitación de servicios específicos, entre otros.

### **6. PROGRAMACIÓN DE ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES**

Ver cuadro adjunto

## PROGRAMA DE EDUCACIÓN CONTINÚA AÑO 2018



### 7. EVALUACIÓN

#### 7.1. EVALUADOR DE CUMPLIMIENTO

Mediante planilla de control se hará un seguimiento detallado a la realización de cada una de las actividades programadas. La carpeta de cada capacitación contendrá las evidencias o soportes necesarios (Agendas, listados de asistencia, evaluaciones de conocimientos, memorias, evaluaciones de satisfacción, entre otros.)

#### 7.2. EVALUADOR DE COBERTURA

Mediante listados de asistencia y verificación posterior de la misma con respecto a la lista de clientes internos programados para cada capacitación. Se valora de 0 a 100%. Meta: > 95%

#### 7.3. EVALUADOR DE EFICACIA

Calificación promedio obtenida en las pruebas de conocimiento aplicadas al final de cada sesión, las cuales se valoran de 1 a 5. Meta: > 4,0

#### 7.4. EVALUADOR DE SATISFACCIÓN

Aplicación del formato de calificación del evento por parte de los asistentes, al final de cada capacitación, el cual permite obtener 2 indicadores:

- Promedio de Satisfacción (Calificado de 1 a 5). Meta: > 4,0
- Proporción de Asistentes Satisfechos (Calificada de 0 a 100%). Meta: >95%

### 8. PRESUPUESTO

Este programa se financiará mediante el rubro presupuestal número 2010200-9 por valor de \$100.443.481 para el año 2018.

## **9. GLOSARIO DE TÉRMINOS**

**Capacitación:** Conjunto de actividades teórico - didácticas, orientadas a la transferencia de conocimiento para ampliar fortalecer competencias y habilidades del personal. La capacitación les permite a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno.

**Entrenamiento o adiestramiento:** Se conoce como un proceso educativo de corto plazo, que se fundamenta en la metodología de simulación y está orientado a desarrollar destrezas y habilidades, asimismo adquirir aptitudes y actitudes adecuadas para el desempeño de las funciones y el logro de objetivos

**Detección de necesidades de capacitación y adiestramiento:** Estudio sistemático orientado a identificar en las diferentes áreas, necesidades de capacitación y adiestramiento, para fortalecer las competencias del personal del servicio, en pro del alcance de los objetivos y metas institucionales

**Plan Anual de Capacitación y adiestramiento:** Documento que consolida el conjunto de acciones programadas de capacitación y adiestramiento, para la vigencia.