



**HOSPITAL
MILITAR
CENTRAL**

Salud - Calidad - Humanización



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2016

SALUD - CALIDAD - HUMANIZACIÓN

DR. JESÚS ROYAL
GUARACÍFERO CORAUCE
MÉDICO EN JEFE DE CLÍNICA



HOSPITAL
MILITAR
CENTRAL

"Salud - Calidad - Humanización"

MINDEFENSA

TODOS POR UN
NUEVO PAÍS
Por la fuerza y la justicia

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2016

MAYOR GENERAL (RA)
LUÍS EDUARDO PEREZ ARANGO
Director Hospital Militar Central



PRESENTACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2016, que a continuación se presenta, busca responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios del Hospital Militar Central enmarcados dentro de las políticas de la Gerencia de Talento Humano, que permitan contar con un recurso humano valiosamente capacitado y competente a realizar sus actividades encomendadas con elevados estándares de calidad; este instrumento determina las modalidades de capacitación, los objetivos de éstas, así como la inversión a realizar.

A través del PIC 2016, se busca fortalecer las competencias y habilidades de los servidores, mejorando la gestión en términos institucionales, logrando el perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para cada cargo; así mismo se presenta a continuación las necesidades de capacitación detectadas en los funcionarios y en las áreas las cuales están orientadas al mejoramiento continuo de la entidad. De esta manera se formula un plan estructurado orientado a desarrollar competencias, adquirir y/o reforzar conocimientos y habilidades propias de las labores profesionales y a desarrollar conocimientos y habilidades que ayudarán a mejorar aquellas funciones que las diversas áreas deben desarrollar acorde a los desafíos de la organización.



TABLA DE CONTENIDO

1. Marco de Referencia – Normatividad.....	5
2. Alineación con la Plataforma Estratégica Institucional.....	5
2.1 Política de Gestión del Talento Humano.....	5
2.2 Plataforma Estratégica Hospital Militar.....	5
2.3 Objetivos estratégicos – Objetivos específicos.....	6
2.4 Mapa de procesos.....	6
3. Generalidades del Área de Bienestar y Capacitación	7
3.1 Estructura del programa de formación y capacitación del Hospital Militar Central.....	7
3.2 Programa de Inducción institucional.....	7
3.3 Objetivo General.....	8
3.4 Objetivos Específicos.....	8
3.5 Alcance.....	8
3.6 Contenidos.....	8
3.7 Evaluación.....	9
3.8 Inducción en el Cargo.....	9
3.9 Seguimiento y evaluación.....	9
4. Programa de Reinducción.....	10
5. Formulación del PIC.....	10
5.1 Diagnóstico de Necesidades.....	10
6. Plan de Capacitación.....	11
7. Cronograma de Capacitación.....	13
8. Modalidades de Capacitación.....	14
9. Presupuesto.....	15
10. Divulgación.....	15
11. Mando y comunicación.....	15



1. MARCO DE REFERENCIA – NORMATIVIDAD

Para la Organización del Plan de Capacitación, inducción y reinducción para servidores públicos del Hospital Militar Central, se tuvieron en cuenta los siguientes fundamentos legales:

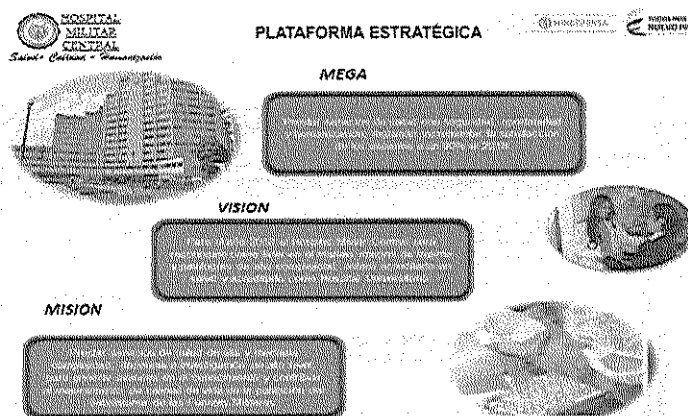
- Constitución Política de Colombia
- Decreto-Ley 1567 de 1998, Sistema Nacional de Capacitación
- Ley 909 de septiembre 23 de 2004 por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de Abril 21 de 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y el decreto ley 1567 de 1998.
- Título V Cap. I Sistema Nacional de Capacitación
- Ley 115 de 1994 Ley General de Educación.
- Decreto 4665 de 2007 Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos.

2. ALINEACIÓN CON LA PLATAFORMA ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

• Política de Gestión del Talento Humano

Gestionar de manera integral la administración del Talento Humano desde su ingreso, permanencia y retiro, con personal competente, comprometido y motivado.

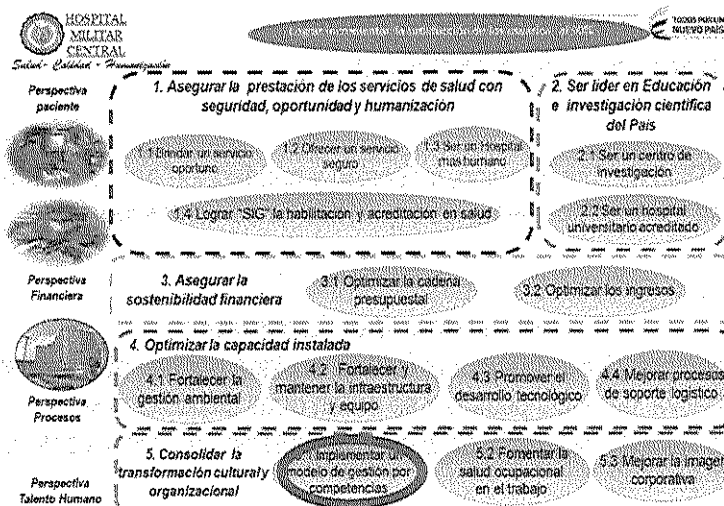
2.2. Plataforma Estratégica Hospital Militar Central



2.3 Objetivos estratégicos – Objetivos específicos



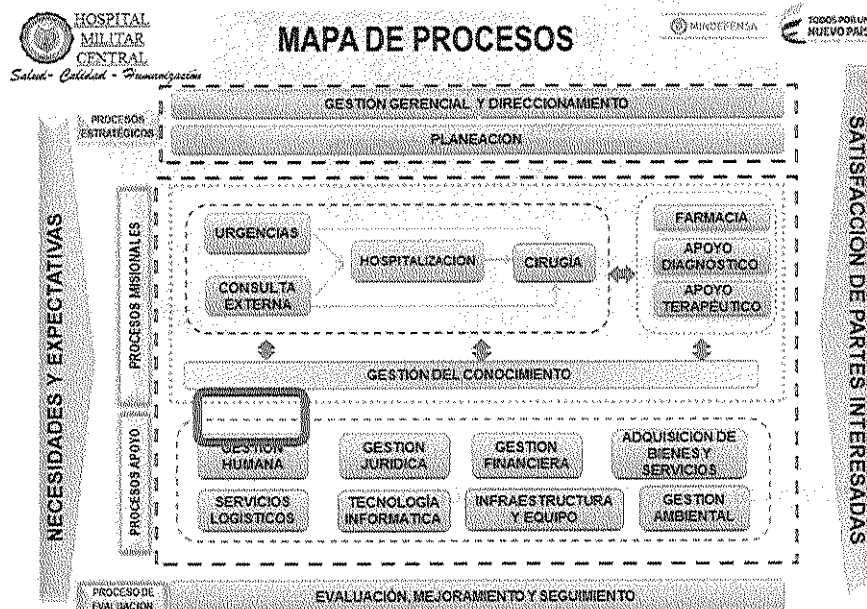
"Salud - Calidad - Humanización"



El Área de Capacitación y Bienestar aporta al cumplimiento del Objetivo específico 4.4 Implementar un modelo de Gestión por competencias, el cual está contemplado en el Plan Estratégico Institucional y en el Plan de Acción.

2.4 Mapa de Procesos

El Área de Capacitación y Bienestar pertenece al proceso "Gestión Humana", el cual se encuentra caracterizado y alineado al Plan Institucional de Capacitación, que se presenta en el siguiente documento; se da cumplimiento al Modelo Integrado de Gestión que contempla los requisitos establecidos en la Norma Técnica Colombiana de la Gestión Pública NTCGP 1000:2009 numeral 6.2 Talento Humano, Decreto Único Reglamentario del Departamento Administrativo de la Función Pública N° 1083 de 2015, Modelo Estándar de Control Interno Subsistema de Control de Gestión, la Ley 1712 de 2014 Ley de transparencia y el derecho al acceso de la información pública.







"Salud - Calidad - Humanización"

Aplica al personal de planta, contrato y Militar vinculado por primera vez al Hospital Militar a cargos tanto administrativos, como asistenciales. El programa de inducción y la jornada de socialización se realiza de acuerdo a las disposiciones legales vigentes y necesidades de la institución.

3.6 CONTENIDOS

La jornada de inducción desarrolla el siguiente contenido:

TEMA	AREA RESPONSABLE
Registro-Bienvenida	Unidad de Talento Humano
Manual de Funciones	Unidad de Talento Humano
Política de Confidencialidad	Unidad de Talento Humano
Código de Ética	Unidad de Talento Humano
Seguridad y Salud en el Trabajo	Unidad de Talento Humano
Régimen Interno	Unidad de Talento Humano
Direccionamiento Estratégico	Oficina de Planeación
Política de humanización	Área de Atención al usuario y Grupo Gestión de Calidad
Atención al Usuario	Área de Atención al usuario y Grupo Gestión de Calidad
Normas sobre administración, Nomina, régimen salarial	Unidad de Talento Humano
Sistema de Gestión de Calidad	Grupo Gestión de Calidad
Sistema Obligatorio garantía de calidad (asistenciales)	Oficina Planeación/ Calidad
Administración de los recursos Económicos y Financieros.	Subdirección de Finanzas
Marco Legal Laboral Acoso Laboral	Oficina Asesora Jurídica
MECI, Planes de Mejoramiento	Oficina de Control Interno
Manejo de Sistema	Unidad de Informática
Control Disciplinario Interno	Control Disciplinario Interno
Diligenciamiento de Encuesta.	Unidad de Talento Humano

3.7 EVALUACIÓN

Al finalizar la capacitación, se distribuye un formato de evaluación, donde el funcionario puede manifestar el grado de satisfacción con el capacitador y/o con los temas tratados en el transcurso de la actividad.

3.8 INDUCCIÓN EN EL CARGO:

Proceso de orientación basado en el funcionamiento interno del servicio, de acuerdo con el instructivo GH-CABI-PR-01-IN-01, Dirigido a los funcionarios nuevos, que ingresan al Hospital Militar y/o aquellos que son trasladados internamente de una dependencia a otra.

La inducción está a cargo del jefe inmediato del área donde va a desempeñarse el cargo.



Este tipo de inducción genera beneficios como: Reducción de los niveles de ansiedad en el funcionario nuevo, rápida asimilación de las nuevas funciones a desarrollar, disminuyendo el grado de dificultad de adaptación, así como disminución de riesgo laboral.

3.9 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se realiza seguimiento y acompañamiento mediante el diligenciamiento del formato GH-CABI-PR-01-FT-02 de evaluación que permite conocer aspectos relacionados con el desarrollo del entrenamiento en el puesto de trabajo del funcionario y de quien lo entreno para establecer necesidades de mejoramiento.

4 PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

El programa está dirigido a reorientar al empleado en la cultura institucional y en la cultura de atención al ciudadano, con el propósito de actualizarlo en los cambios producidos en la política económica, social, ambiental a nivel institucional y del estado.

Actualizar a los empleados respecto a las normas relacionadas con la prevención y supresión de la corrupción.

Reflexionar sobre los principios y valores que rigen al Hospital Militar Central y renovar el compromiso individual y de los equipos con la práctica de los mismos.

Fortalecer el sentido de pertenencia con el Hospital Militar Central.

Dar a conocer los logros alcanzados por la entidad haciendo conscientes a los funcionarios de su participación en la consecución de los mismos.

La reinducción es un proceso que se realizara cada dos años (cap. II decreto 1567) estará orientado por los directivos o los funcionarios competentes de cada una de las áreas que requieren dicha actualización y que tienen responsabilidad de los lineamientos generales de la institución.

5 FORMULACIÓN DEL PIC

La estrategia metodológica para la formulación del plan se centró en definir un diagnóstico de necesidades reales de la institución en materia de formación y capacitación de los servidores públicos, a partir del cual se priorizaron los temas para cerrar las brechas de competencias funcionales existentes en todas las dependencias de la Entidad.

5.1 Diagnóstico de Necesidades

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación permite orientar la estructuración y desarrollo del plan para el fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes de los funcionarios, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la Entidad.



"Salud - Calidad - Humanización"

Se tuvo en cuenta las necesidades de capacitación manifestadas, se consultó a cada subdirección sobre las necesidades de capacitación que tenían en cada una de sus áreas, así como aquellas capacitaciones vitales para el buen desempeño de cada uno de los cargos.

6 PLAN DE CAPACITACIÓN

No.	TEMA	RESPONSABLE
1	Humanización de los servicios de salud (Según Furag)	Subdirección de Servicios Ambulatorios y de Apoyo Diagnóstico y Terapéutica/ Unidad de Talento Humano.
2	Acciones básicas para la atención del lesionado	Subdirección de Servicios Ambulatorios y de Apoyo Diagnóstico y Terapéutica/Unidad de Talento Humano
3	Gestión Documental	Subdirección de Docencia e Investigación/Unidad de Talento Humano
4	Creatividad para solución de conflictos laborales	Área de Bienestar y Capacitación/Unidad de Talento Humano
5	Inglés	Área de Bienestar y Capacitación/Unidad de Talento Humano
6	Ética en lo personal y laboral	Área de Bienestar y Capacitación/Unidad de Talento Humano
7	Gestión del Talento humano (Según Furag)	Área de Bienestar y Capacitación/Unidad de Talento Humano
8	Seguridad en riesgo eléctrico	Área de Mantenimiento/ Unidad de Talento Humano
9	Capacitación decreto 470 de 2007, Ley 1618 de 2003	Medicina Física y Rehabilitación/Unidad e Talento Humano
10	Sensibilización estrategia Comunicación Accesible incluyente "Ponte Pilo"	Medicina Física y Rehabilitación/Unidad de Talento Humano
11	Manejo de Herramientas Estadísticas (Según Furag)	Subdirección de Servicios Ambulatorios y de Apoyo Diagnóstico y Terapéutica/Unidad de Talento Humano
12	Excel (Según Furag)	Subdirección de Servicios Ambulatorios y de Apoyo Diagnóstico y Terapéutica./Unidad de Talento Humano
13	Actualización Manual Tarifario SOAT	Subdirección de Servicios Ambulatorios y de Apoyo Diagnóstico y Terapéutica./Unidad de Talento Humano
14	Liderazgo y Motivación (según Furag)	Área de comunicaciones y Relaciones Publicas/Unidad de Talento Humano
15	Trabajo en equipo (Según Furag)	Área de comunicaciones y Relaciones Publicas/Unidad de Talento Humano



16	Clima Organizacional (Según Furag)	Área de comunicaciones y Relaciones Públicas/Unidad de Talento Humano
17	Entrenamiento en manejo del paciente donante con algún marcado positivo de pruebas infecciosas como VIH	Subdirección de Servicios Ambulatorios y de Apoyo Diagnóstico y Terapéutica./Unidad de Talento Humano
18	Manipulación de alimentos	Subdirección de Servicios Ambulatorios y de Apoyo Diagnóstico y Terapéutica./Unidad de Talento Humano
19	BLS-ACLS	Subdirección de Servicios Ambulatorios y de Apoyo Diagnóstico y Terapéutica. /Unidad de Talento Humano.
20	APH (Atención Pre hospitalaria)	Subdirección de Servicios Ambulatorios y de Apoyo Diagnóstico y Terapéutica./Unidad de Talento Humano
21	Actualización en Administración de Medicamentos	Subdirección de Servicios Ambulatorios y de Apoyo Diagnóstico y Terapéutica./Unidad de Talento Humano
22	Gestión Clínica-Seguridad del paciente	Subdirección de Servicios Ambulatorios y de Apoyo Diagnóstico y Terapéutica./Unidad de Talento Humano
23	Normatividad Tributaria (Según Furag)	Subdirección de Finanzas/Unidad de Talento Humano
24	Actualización en Normas contables del sector Público (Según Furag)	Subdirección de Finanzas/Unidad de Talento Humano
25	Manejo del Aplicativo SIIF	Subdirección de Finanzas/Unidad de Talento Humano
26	Contratación Pública (Según Furag)	Subdirección de Finanzas/Unidad de Talento Humano
27	Normas Internacionales en el Sector Público (Según Furag)	Subdirección de Finanzas/Unidad de Talento Humano
28	Buen Gobierno (Según Furag)	Área de Bienestar y Capacitación/Unidad de Talento Humano
29	Taller de Prevención de adicciones	Área de Bienestar y Capacitación/Unidad de Talento Humano
30	Cero alcohol y espacios libres de humo	Área de Bienestar y Capacitación/Unidad de Talento Humano
31	Manejo de Estrés.	Subdirección de Servicios Ambulatorios y de Apoyo Diagnóstico y Terapéutica. /Unidad de Talento Humano
32	Normas de Bioseguridad	Subdirección de Servicios Ambulatorios y de Apoyo Diagnóstico y Terapéutica. /Unidad de Talento Humano
33	Atención al Usuario.	Subdirección de Servicios Ambulatorios y de Apoyo Diagnóstico y Terapéutica. /Unidad de Talento Humano
34	Gobierno en Línea (Según Furag)	Área de Bienestar y Capacitación/Unidad de Talento Humano



"Salud - Calidad - Humanización"

35	Seguridad Social y Salud en el Trabajo	Área de Bienestar y Capacitación/Unidad de Talento Humano
36	Sostenibilidad Ambiental	Área de Bienestar y Capacitación/Unidad de Talento Humano
37	Derechos Humanos	Área de Bienestar y Capacitación/Unidad de Talento Humano
38	Gestión del Riesgo	
39	Programación Neurolingüística	Medicina Física y Rehabilitación/Unidad de Talento Humano
40	Educación Financiera (Según Furag)	Área de Bienestar y Capacitación/Unidad de Talento Humano
41	Congreso Internacional Hospitales y Clínicas	Área de Bienestar y Capacitación/Unidad de Talento Humano
42	Ergonomía y pausas activas	Área de Bienestar y Capacitación/Unidad de Talento Humano
43	Normatividad pensionados	Área de Bienestar y Capacitación/Unidad de Talento Humano
44	Seguridad y Salud en el Trabajo	Área de Bienestar y Capacitación/Unidad de Talento Humano
45	Capacitación triage	Área de Bienestar y Capacitación/Unidad de Talento Humano

7. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN

No.	TEMA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	Humanización de los servicios de salud (Según Furag)												
2	Acciones básicas para la atención del lesionado												
3	Gestión Documental												
4	Creatividad para solución de conflictos laborales												
5	Inglés												
6	Ética en lo personal y laboral												
7	Gestión del Talento humano (Según Furag)												
8	Seguridad en riesgo eléctrico												





9. PRESUPUESTO

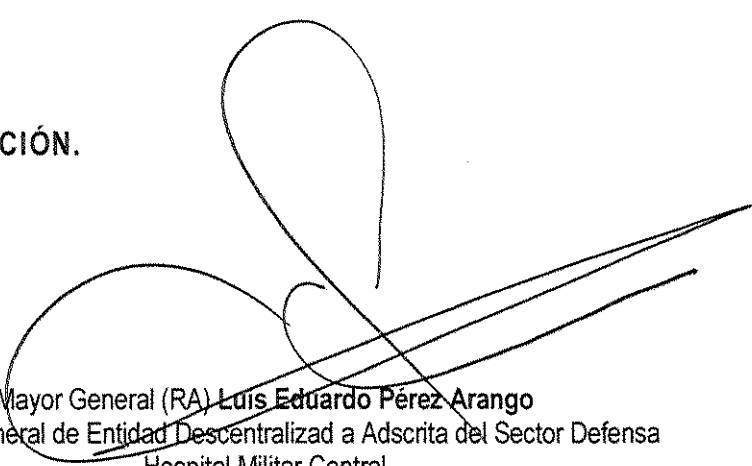
Los programas de formación y capacitación para los funcionarios del Hospital Militar Central, para el año 2016, tienen una apropiación asignada por un valor de \$ 45.000.000.

10. DIVULGACIÓN

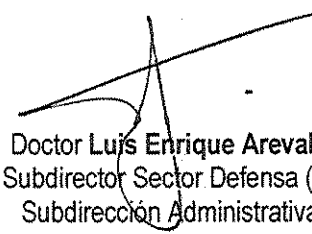
El presente plan será socializado a todos los funcionarios del Hospital Militar Central, por el Grupo de Talento Humano, a través de la Intranet Institucional. De otra parte, se socializará a través del correo institucional a todos los funcionarios de la Entidad.

11. MANDO Y COMUNICACIÓN.

Sin cambios.



Mayor General (RA) **Luis Eduardo Pérez Arango**
Director General de Entidad Descentralizada a Adscrita del Sector Defensa
Hospital Militar Central



Doctor **Luis Enrique Arevalo**
Subdirector Sector Defensa (E)
Subdirección Administrativa



Doctor **Juan Carlos Guerrero González**
Jefe de Unidad de Seguridad y Defensa
Unidad de Talento Humano

Proyecto: Patricia Estupiñán Estupiñán
Líder Área de Bienestar Social

