

	ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI	NIT 819.001.107 – 5
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	

PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA ARIGUANI – MAGDALENA

VIGENCIA 2021

1

SANDRA VEGA VILLA
Gerente

	ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI	NIT 819.001.107 – 5
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	

TABLA DE CONTENIDO

1.	PRESENTACION.....	3
2.	OBJETIVOS.....	4
2.1.	Objetivo General.....	4
2.2.	Objetivos Específicos.....	4
3.	LINEAMIENTOS.....	5
3.1.	CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS.....	5
3.2.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES.....	5
3.3.	LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS.....	6
4.	GUÍA TEMÁTICA PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	6
5.	TEMÁTICA A TENER EN CUENTA PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE CAPACITACION.....	9
5.1.	PLANIFICACION.....	9
5.2.	INVERSION PUBLICA.....	9
5.3.	ORGANIZACION ADMINISTRATIVA.....	10
6.	RELACION DE TEMAS A FORTALECER DURANTE LA VIGENCIA 2021.....	12
7.	RELACION DE TEMAS A CAPACITAR DURANTE LA VIGENCIA 2021 ACORDE CON LAS DIRECTRICES DEFINIDAS EN EL PAMEC CON ENFOQUE ACREDITACIÓN Y LOS PLANES OPERATIVOS DE LA VIGENCIA.....	15
8.	PRESUPUESTO DE GASTO PARA CAPACITACION VIGENCIA 2021.....	17

	ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI	NIT 819.001.107 – 5
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	

1. PRESENTACION

El objetivo principal de la capacitación en los servidores Públicos es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en entidades.

Desde el año 1998, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), han formulado y actualizado el Plan Nacional de Formación y Capacitación. Su propósito ha sido orientar los planes institucionales de capacitación que deben ser administrados por cada uno de los responsables del talento humano en las entidades públicas, fijando las políticas generales, las prioridades y los mecanismos de coordinación, cooperación, asesoría, seguimiento y control.

El Estado ha incluido estas políticas de capacitación dentro de la normatividad que regula las relaciones laborales de los empleados públicos con el fin de movilizar tanto la construcción de su modelo de gestión pública como sus procesos de modernización. Las prioridades temáticas y orientaciones de la política de capacitación han estado ligadas a las disposiciones del plan de desarrollo de cada gobierno, buscando responder a metas de reforma establecidas desde los órganos centrales del Estado y procurando atender al modelo de Administración Pública que en estos se propone.

Si bien este esquema ha constituido un avance en el proceso de renovación de la administración pública, ha tenido vacíos como la falta de consulta a las prioridades reales de los entes territoriales y nacionales, la falta de reconocimiento de los particulares problemas de la gestión de la capacitación, la limitación de recursos por cuenta de la restricción del gasto público de la última década, la dificultad de acceso a la información, particularmente a nivel territorial y el débil seguimiento al desarrollo de la política, entre otros. Estos vacíos han generado una brecha entre las políticas y estrategias que prescriben el funcionamiento de los procesos de capacitación y lo que realmente sucede en las entidades públicas y, por tanto, un distanciamiento entre la política y los resultados de la gestión institucional y el servicio de los funcionarios.

Ante esta realidad y para superar estas dificultades se consideró necesario avanzar en el diseño de nuevas maneras de formular la política de formación y capacitación de los empleados públicos, sus contenidos y metodología; de definir mecanismos efectivos de implementación y evaluación de sus resultados, considerando, los requerimientos y particulares condiciones de los organismos públicos territoriales y la necesidad de fortalecer el impacto de la capacitación en las entidades nacionales.

En relación con ello, la nueva Política Nacional de Formación y Capacitación de los Empleados Públicos reconoce la necesidad de acatar los propósitos nacionales en procura de la modernización del Estado, así como los requerimientos específicos de los organismos territoriales atendiendo a interrogantes tales como:

¿Qué prioridades de formación y capacitación surgen de estos propósitos nacionales y requerimientos territoriales?, ¿Cómo la formación y la capacitación pueden contribuir a que los funcionarios y las entidades resuelvan problemas en el desarrollo de sus objetivos?, ¿Cómo desarrollar competencias que permitan evidenciar mejoras sustanciales en el desempeño de los empleados públicos?, ¿Qué estrategias permitirían desarrollar efectivamente los planes de formación y capacitación de los entes territoriales?.

Los nuevos lineamientos de la política de formación y capacitación que las entidades deben seguir para orientar sus programas de formación y capacitación de empleados públicos, está estructurada en cinco capítulos, así: En el primero se presentan brevemente los antecedentes que sentaron las bases del redimensionamiento de la política y que se basa en la investigación realizada durante el año 2006 y el primer semestre del año 2007 ; en el segundo se explicitan los objetivos que persigue la nueva política; en el tercero se explican los lineamientos conceptuales y pedagógicos bajo los cuales deben desarrollarse los programas de formación y capacitación; en el cuarto se presenta una guía temática que responde a las principales necesidades detectadas en la investigación bajo los lineamientos explicados en el capítulo tres y, finalmente, en el capítulo cinco se establecen una serie de estrategias y mecanismos que pretende asegurar la implementación, desarrollo y seguimiento a la política nacional de capacitación.

	ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI	NIT 819.001.107 – 5
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Definir los lineamientos que deben orientar la capacitación y la formación de los empleados públicos, a fin de mejorar la calidad de la prestación de los servicios de la Empresa, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios y garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específica en la ESE

2.2. Objetivos Específicos.

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la Política Nacional de Formación y Capacitación de los empleados públicos en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- Fijar los lineamientos para que los programas de formación y capacitación de los empleados públicos respondan a las características y necesidades de la Empresa.
- Contribuir a la profesionalización de los empleados públicos, mediante la implementación del modelo integrado de gestión de recursos humanos en Colombia para lograr el cumplimiento de sus funciones bajo parámetros de eficacia, eficiencia, compromiso, honestidad, transparencia y demás atributos promulgados en la Carta Iberoamericana de la Función Pública.
- Orientar las acciones hacia el reconocimiento y fortalecimiento de los valores y procedimientos administrativos propios de cada uno de los grupos étnicos y sociales, con miras a lograr una administración pública que integre la realidad cultural y empodere la unidad nacional.

	ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI	NIT 819.001.107 – 5
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	

3. LINEAMIENTOS.

3.1. CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS.

En este capítulo se presentan los lineamientos conceptuales y metodológicos que sustentan la política de formación y capacitación.

3.2. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES.

Son cuatro los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados públicos, y que orientan los procesos de gestión de los Planes Institucionales de Capacitación en la Empresa, a saber:

1. La Dimensión territorial y Nacional en la política de Formación y Capacitación.
2. Profesionalización del empleo público eje de la gestión integral de los recursos humanos.
3. Desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad en el sector público
4. Enfoque de la formación basada en competencias.

De acuerdo con los planteamientos de la Carta Iberoamericana, en esta mirada estratégica de gestión, es necesario incluir el tema de las competencias para el desempeño de la tarea y la motivación en la realización del trabajo, pues de estas depende que las organizaciones públicas alcancen los resultados que se han propuesto. Es por ello que la normatividad Colombiana incorpora a través de la Ley 909 de 2004 las competencias laborales como un componente central para el diseño y gestión del empleo público.

Las competencias laborales constituyen el eje del modelo integrado de gestión del empleo público en Colombia y confieren a la formación y capacitación un papel fundamental para garantizar su implementación. Así, la política debe dejar de ser un catálogo de ofertas de capacitación cuyas propuestas no siempre responden a un diagnóstico serio de necesidades institucionales (producto de la misión, visión, objetivos, movimientos de personal), y/o personales (basado en perfiles y estándares de desempeño); también significa integrar cualquier esfuerzo de formación a esa perspectiva organizacional estratégica, potencializando las interrelaciones entre los subsistemas que integran la gestión del talento humano al interior de las entidades públicas. Esto obliga a que las competencias estén presentes cuando se planeen las necesidades cualitativas de personal, al definir perfiles de idoneidad, al seleccionar personas, al evaluar el desempeño y muy especialmente, al definir políticas de formación y capacitación.

Gracias a estos procesos, la calidad ha pasado a ser un término lleno de sentido, presente en el quehacer diario de cada uno de los empleados públicos, fortaleciendo al Estado en su capacidad de respuesta a las necesidades de los ciudadanos.

Es por esta razón que, además del enfoque basado en procesos y la orientación al usuario, destinatario o beneficiario, la gestión del talento humano fue incluida como uno de los recursos importantes para la implementación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones prestadoras de servicio, según lo establecido en Ley 872 de 2003 y en el Decreto 4110 de 2004 que adopta la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2004.

La formación y la capacitación tienen como responsabilidad dentro de la gestión de la calidad de analizar las brechas o necesidades de desarrollo de las competencias laborales de los empleados, que estén directamente relacionadas con los procesos que generan los productos o servicios que demandan excelencia para que los usuarios y ciudadanos estén satisfechos. La formación y la capacitación deben definir en qué formar a los empleados para lograr dichos procesos y productos con calidad.

En el desarrollo de competencias, tales como: cursos realizados por centros de formación o expertos, el aprendizaje en el lugar del trabajo y el autoaprendizaje.

Si bien existe una oferta de educación informal reglamentada con una duración menor a 160 horas, para el desarrollo de los planes de capacitación institucional también se dará especial manejo a los procesos de educación informal producto de la interacción cotidiana y que teniendo un carácter

	ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI	NIT 819.001.107 – 5
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	

intencional o no, involucran a los funcionarios, sus relaciones y su cultura. Desde esta perspectiva se reconoce que todas las acciones de capacitación continua que se realizaran en la ESE, de alguna manera forman e incluso refuerzan otros aprendizajes.

Es por ello que la política de formación y capacitación privilegia las estrategias de educación informal que desarrollen las ESE Hospital Alejandro Maestre Sierra de Ariguani a su interior y como parte de la cotidianidad laboral.

3.3. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS

Recoge todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el funcionario (resúmenes, informes de laboratorio, informes de investigación, entre otros), incluye también y, de manera obligatoria, reportes de autovaloración (reflexiones sobre su proceso, sus logros y sus dificultades), y de hetero evaluación (Valoración constructiva realizada por el asesor sobre los logros, fortalezas y oportunidades de mejoramiento). El objetivo de este instrumento es monitorear el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada funcionario aun cuando no se hayan conseguido la resolución del problema eje del proyecto. No incluye documentos que no den cuenta de procesos de aprendizaje.

4. GUÍA TEMÁTICA PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y

	ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI	NIT 819.001.107 – 5
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	

CAPACITACIÓN

Dado que el tema de las competencias laborales puede considerarse todavía novedoso, la formulación de las nuevas orientaciones de política, se basa en la información diagnóstica de estudios sobre las necesidades y problemáticas de la Empresa y los propósitos de modernización del Estado Nacional y en lo que podría considerarse un currículo educativo del empleado público, a desarrollarse bajo estrategias y metodologías propias de la “filosofía” de las competencias laborales en el marco de los procesos de formación y capacitación.

La caracterización de problemáticas y necesidades de capacitación se fundamentaron en el diagnóstico realizado y presenta las prioridades temáticas territoriales y nacionales en relación con las características de desarrollo institucional identificadas para el nivel territorial y con las políticas, de modernización estatal, del Gobierno Nacional.

Este Plan se organiza a partir de ejes de desarrollo, cada uno de los cuales plantea un objetivo central que se alcanzará mediante el fortalecimiento de tres dimensiones: ser, saber y hacer, a través de temáticas que apuntan al logro del objetivo o eje de desarrollo identificado.

Es por ello que la Temática responde a dos preocupaciones fundamentales:

1. Cómo asegurar el desarrollo de la Empresa para el cumplimiento de los fines del Estado.
2. Cómo coadyuvar a la modernización del Estado, bajo las orientaciones del Plan Nacional de Desarrollo.

Para asegurar el desarrollo institucional, se identificaron cuatro componentes: la inversión pública, la planificación, la organización administrativa y la gobernabilidad; cada uno de los cuales se desarrolla a través de ejes afines a la naturaleza de cada componente.

Para cada uno de estos ejes se plantea un objetivo central a ser alcanzado mediante el fortalecimiento de tres dimensiones: Ser, Saber y Hacer puestas en contexto a través de temáticas particulares.

La política entiende cada una de estas dimensiones de la siguiente forma:

- **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 al interior de las organizaciones. Para la política es fundamental que cada una de las temáticas y estrategias abordadas recalquen esta dimensión pues es básica para que las otras dimensiones puedan desarrollarse, en la temática sólo sugiere algunos aspectos a trabajar que deberán complementarse de acuerdo con las características de la Empresa, los equipos de trabajo y de sus miembros.
- **Saber:** Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener empleados interesados por aprender y autodesarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.
- **Hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del empleado público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

Los temas señalados en el cronograma son los únicos que pueden incluirse en los proyectos de aprendizaje en equipo y por tanto en los Programas de la ESE Hospital Alejandro Maestre Sierra de Ariguaní, dado que también deben considerarse las necesidades que se deriven de los objetivos misionales.

El Plan establece un criterio importante para el desarrollo de cualquier estrategia interna y/o externa de formación y capacitación: el desarrollo de las tres dimensiones (Ser, saber, hacer) en conjunto, en relación con escenarios y problemas que respondan a necesidades puntuales de la administración y que sean evidentes en los proyectos de aprendizaje de equipo.

	ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI	NIT 819.001.107 – 5
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	

En la programación de la capacitación es necesario entonces plantear o identificar dilemas que se presenten en la Empresa susceptibles de ser solucionados a través de temas de capacitación. Así por ejemplo, para mejorar la gestión de la contratación estatal se debe garantizar transparencia, de manera que el empleado reconozca lo público como propio (Ser), aplique principios de economía, publicidad y transparencia (hacer) para lo cual necesita saber sobre los sistemas de compras y contratación y estar actualizado en la normatividad vigente (saber).

	ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI	NIT 819.001.107 – 5
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	

5. TEMÁTICA A TENER EN CUENTA PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE CAPACITACION

5.1. PLANIFICACION

EJE DE DESARROLLO	DIMENSIONES	TEMATICA
Asegurar la Sostenibilidad Social	SER	Características Personales: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Convivencia ➤ Ética del Servidor Público ➤ Principio rectores de la Administración Pública
	SABER	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gerencia Estratégica ➤ Desarrollo y Planeación. ➤ Gerencia de Proyectos. ➤ Desarrollo y Medio Ambiente. ➤ Formulación de Políticas Públicas.
	HACER	Realización de acciones que promuevan este eje con criterios de calidad: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Optimización de recursos. ➤ Criterios de calidad. ➤ Aplicación principios de participación, equidad y coherencia.

5.2. INVERSION PUBLICA

EJE DE DESARROLLO	DIMENSIONES	TEMATICA
CONTRATACION PUBLICA: Mejorar la Gestión de la Contratación Estatal	SER	Retos personales que conllevan a una contratación transparente: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Convivencia y diversidad ➤ Ética del Servidor Público ➤ Principio rectores de la administración pública. ➤ Reconocimiento de lo público como propio
	SABER	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Normatividad ➤ Sistema de Compras y Contratación. ➤ Control Social a la Contratación ➤ Sistemas de Información. ➤ Riesgos a la Contratación.
	HACER	Realización de acciones que promuevan este eje con criterios de calidad: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Optimización de recursos. ➤ Aplicación de principios de economía, publicidad y transparencia. ➤ Aplicación principios de economía, publicidad y transparencia. ➤ Gestión de resultados institucionales.

EJE DE DESARROLLO	DIMENSIONES	TEMATICA

	ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI	NIT 819.001.107 – 5
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	

GESTIÓN FINANCIERA: Generar acciones en el sector, que garanticen la sostenibilidad en el corto, mediano y largo plazo	SER	Condiciones personales que faciliten una gestión Financiera <ul style="list-style-type: none"> ➤ Convivencia ➤ Ética del servidor Público ➤ Principios rectores de la administración pública
	SABER	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gerencia estratégica y Financiera ➤ Manejo Presupuestal. ➤ Racionalización del gasto. ➤ Integración Local. ➤ Tendencias de desarrollo
	HACER	Realización de acciones que promuevan este eje con criterios de calidad: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Optimización de recursos. ➤ Criterios de calidad. ➤ Aplicación principios de eficiencia, eficacia y equidad. ➤ Rendición de cuentas.

5.3. ORGANIZACION ADMINISTRATIVA

EJE DE DESARROLLO	DIMENSIONES	TEMATICA
GESTION DEL TALENTO HUMANO: Direccionar la gestión del talento humano, al servicio del estado, bajo la óptica del mérito, la responsabilidad, la obtención de resultados, generando mayores niveles de compromisos y motivación.	SER	Condiciones personales que facilitan los procesos de gestión <ul style="list-style-type: none"> ➤ Convivencia y diversidad cultural. ➤ Ética del servidor Público ➤ Principio rectores de la administración pública. ➤ Mecanismos de Autocontrol ➤ Liderazgo, motivación y creatividad.
	SABER	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Normatividad ➤ Gestión por competencias. ➤ Relaciones humanas. ➤ Procesos y procedimientos.
	HACER	Realización de acciones que promuevan este eje con criterios de calidad <ul style="list-style-type: none"> ➤ Optimización de recursos. ➤ Aplicación principios: tolerancia, equidad y celeridad. ➤ Criterios de Calidad. ➤ Desempeño en el trabajo.

10

EJE DE DESARROLLO	DIMENSIONES	TEMATICA
GESTION ADMINISTRATIVA Orientada hacia la satisfacción de las expectativas	SER	Retos personales para el logro de una gestión administrativa eficiente <ul style="list-style-type: none"> ➤ Convivencia ➤ Ética del servidor Público ➤ Principio rectores de la administración pública. ➤ Creatividad e innovación

	ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI	NIT 819.001.107 – 5
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	

ciudadanas	SABER	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollo administrativo ➤ Competitividad. ➤ Optimización de procesos y procedimientos. ➤ Sistemas de Gestión de calidad. ➤ Control Interno. ➤ Negociación y solución de conflictos
	HACER	<p>Realización de acciones que promuevan este eje con criterios de calidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Optimización de recursos. ➤ Criterios de calidad. ➤ Aplicación principios de eficiencia, eficacia. Celeridad y economía. ➤ Empoderamiento. ➤ Servicio al cliente.

EJE DE DESARROLLO	DIMENSIONES	TEMATICA
CULTURA ORGANIZACIONAL Fomentar la practica efectiva de los valores institucionales en el ejercicio de las actividades labores cotidianas	SER	<p>Condiciones personales que facilitan la aplicación de los valores</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Convivencia ➤ Ética del servidor público ➤ Trabajo en equipo. ➤ Principios rectores de la administración Pública ➤ Relaciones interpersonales
	SABER	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Principios y valores institucionales ➤ Misión, Visión y Objetivos institucionales. ➤ Plan institucional. ➤ Acoso Laboral. ➤ Principios de negociación.
	HACER	<p>Realización de acciones que promuevan este eje con criterios de calidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Optimización de recursos. ➤ Medición y resolución de conflictos. ➤ Aplicación de derechos y deberes. ➤ Comunicación asertiva

	ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI	NIT 819.001.107 – 5
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	

**6. RELACION DE TEMAS A FORTALECER DURANTE LA VIGENCIA 2021
SEGÚN MECI: 1000:2005**

ELEMENTO	PRODUCTOS MÍNIMOS	RESPONSABLES
Desarrollo del Talento Humano	Manual de Funciones Y competencias laborales	Gerente, líder de calidad y Gestión Humana
	Plan de Formación y Capacitación (Anual)	Gerente, líder de calidad y Gestión Humana
	Programa de Inducción y reinducción	Gerente, líder de calidad y Gestión Humana
	Programa de Bienestar (Anual)	Gerente, líder de calidad y Gestión Humana
	Plan de Incentivos (Anual)	Gerente, líder de calidad y Gestión Humana
	evaluación del desempeño	Gerente, líder de calidad y Gestión Humana

ELEMENTO	PRODUCTOS MÍNIMOS	RESPONSABLES
Acuerdos Compromisos y Protocolos Éticos	documento con los principios y valores de la entidad.	Gerente, líder de calidad y Gestión Humana
	Estrategias de socialización permanente de los principios y valores de la	Gerente, líder de calidad y Gestión Humana

12

ELEMENTO	PRODUCTOS MÍNIMOS	RESPONSABLES
Planes y Programas y Proyectos	La misión y visión institucionales adoptados y divulgados	Gerente, líder de calidad y Gestión Humana.
	Planes de acción anuales que definen las metas a cumplir con respeto al Plan de desarrollo.	Gerente y líder de calidad
	Planes Anuales mensualizados de caja (PAC), que permiten conocer las metas planificadas por año para cumplir con los ingresos y gastos de la empresa	Gerente y Asesor financiero
	Cronogramas de los diferentes comités de trabajo	Gerente y líder de calidad

	ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI	NIT 819.001.107 – 5
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	

ELEMENTO	PRODUCTOS MÍNIMOS	Responsables
Modelo de Operación por Procesos	Mapa de Procesos	Gerente, Jefes de Unidades Funcionales y Líderes de cada
	Divulgación de los procedimientos	Gerente, Jefes de Unidades Funcionales y Líderes de cada
	Proceso de seguimiento y evaluación que incluya la evaluación de la satisfacción del cliente y partes interesadas	Líder del SIAU, Control Interno

ELEMENTO	PRODUCTOS MÍNIMOS	RESPONSABLES
Indicadores de Gestión	Hacer seguimiento de indicadores de eficiencia y efectividad, que permiten medir y evaluar el avance en la ejecución de los planes, programas y proyectos	Asesor de calidad y Control Interno

13

ELEMENTO	PRODUCTOS MÍNIMOS	Responsables
Política de Administración de Riesgos	Definición por parte de la alta Dirección de políticas para el manejo de los riesgos	Gerente
	Identificación de los factores internos y externos de riesgo	Gerente Asesor de calidad y Control Interno

	ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI	NIT 819.001.107 – 5
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	

Identificación de Riesgos	Riesgos identificados por procesos que puedan afectar el cumplimiento de objetivos de la entidad	Gerente, Asesor de calidad y Control Interno
---------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------

ELEMENTO	PRODUCTOS MÍNIMOS	Responsables
Plan de mejoramiento	Herramientas de evaluación definidas para la elaboración del plan de	Gerente, Asesor de calidad y Control Interno
	Seguimiento al cumplimiento acciones definidas en el plan de	Gerente, Asesor de calidad y Control Interno
Información y Comunicación interna y externa	Fuentes internas de información (manuales, informes, actas, actos administrativos)	Gerente, Asesor de calidad y Control Interno
	Informe anual de cuentas con la intervención de los distintos grupos de interés,	Gerente, Asesor de calidad y Control Interno
	Tablas de inventario documental de acuerdo con lo previsto en la	Líder de Calidad
Sistemas de Información y comunicación	Manejo organizado o sistematizado de la	Gerente y secretario de gerencia
	Manejo organizado o sistematizado de los recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos	Líder de almacén
	Medios de acceso a la información con que cuenta la entidad	Gerente y líder de comunicaciones o quien haga las veces

	ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI	NIT 819.001.107 – 5
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	

7. RELACION DE TEMAS A CAPACITAR DURANTE LA VIGENCIA 2021 ACORDE CON LAS DIRECTRICES DEFINIDAS EN EL PAMEC CON ENFOQUE ACREDITACIÓN Y LOS PLANES OPERATIVOS DE LA VIGENCIA.

Teniendo en cuenta las temáticas analizadas por ejes de desarrollo, los temas de fondo que se deben fortalecer, es preciso priorizar los temas que se describe a continuación, con el fin de dar cumplimiento a lo estipulado en la normatividad vigente y de acuerdo con las necesidades estructurales y funcionales de la ESE Alejandro Maestre Sierra y que van además en concordancia con lo proyectado en el Plan de Desarrollo institucional para las vigencias 2021-2023.

TEMA	OBJETIVO	RESPONSABLE
Reinducción del Proceso del SIAU al Cliente Interno y Externo de la Empresa	Fortalecimiento del SIAU	Asesor Externo de Calidad
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar aplicabilidad del modelo integrado de planeación y Gestión según Decreto 2482 de 2012. • Procesos administrativos, manejo presupuestal y financiero. • Procedimientos de la contratación estatal aplicables a la ESE. • Manual de conciliación y defensa judicial y resolución de conflictos 	Fortalecer el desarrollo administrativo	Asesor externo jurídico y financiero y jefe de control interno
Evaluar adherencia a: <ul style="list-style-type: none"> • Los Manuales de Procesos y Procedimientos adoptados en la ESE. • Protocolos y Guías de Atención. (priorizar asociadas a riesgo cerebrovascular y materno perinatal). • Manejo de historias clínicas y anexos Socializar y evaluar aplicabilidad al nivel de atención de los manuales, procesos, procedimientos del área de Apoyo Logístico	Mejorar la calidad y oportunidad de la atención al usuario.	Coordinador asistencial, Jefe de Recursos Humanos y Jefe de Unidades funcionales.
Socializar Proceso de Referencia y Contrarreferencia.	Mejorar la oportunidad y calidad de la referencia de pacientes y muestras	Coordinador asistencial,, Jefe de Recursos Humanos, Auxiliares, médicos, conductores.
Socialización de la ruta materno perinatal dentro del modelo de atención departamental.	Cumplimiento de los lineamiento del MSPS	Coordinador asistencial
Socialización de la ruta cerebro vascular dentro del modelo de atención departamental	Cumplimiento de los lineamiento del MSPS	Coordinador asistencial

	ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI	NIT 819.001.107 – 5
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	

Socialización de los lineamientos y protocolos de atención del MSPS frente al COVID-19.	Mitigar el impacto y la tasa de contagios por COVID-19 en el municipio	Coordinador asistencial
Evaluar los indicadores definidos en el Plan de Gestión de Residuos Hospitalarios	Cumplir el Programa de Gestión Ambiental	técnico de saneamiento básico.
Socializar el PAMEC con enfoque a Acreditación y cronograma de actividades de los comités.	Empoderamiento a los funcionarios públicos de la ESE	Asesor Externo de calidad, Jefes de Unidades Funcionales Control Interno
Socializar la Política de Seguridad al Paciente. Manejo seguro de dispositivos médicos. Política de no reúso. Correctos en la administración de medicamentos. Perfil de seguridad de medicamentos utilizados en la institución, interacciones medicamentosas, poli medicación, duplicidades terapéuticas	Minimizar riesgos inherentes a la prestación de servicio	Asesor Externo de Calidad, coordinador asistencial.
Socializar el Plan de Mantenimiento Hospitalario de la vigencia.	Reducir riesgos en la atención al usuario.	Ingeniero biomédico y asesor de calidad
Revisar la información relacionada con los Indicadores de Calidad y Seguimiento a Riesgos	Informar a los entes de control en forma veraz, oportuna y eficaz para la toma de decisiones.	Integrantes del Comité MECI-Calidad
Capacitar en primeros auxilios a conductores.	Cumplimiento de las normas de Habilitación	Médico Coordinador
<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento de las estrategias que buscan promoción, prevención y protección del cliente interno en su quehacer diario. • Inducción en SGSST. • Riesgos laborales. • Plan de emergencias. • Convivencia laboral y acoso. • Manejo de residuos. 	Minimizar los riesgos con el propósito de salvaguardar la integridad física de los servidores públicos de la ESE.	Talento Humano y líder de seguridad en el trabajo, ARL.

	ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI	NIT 819.001.107 – 5
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	

Asistencia Técnica y fortalecimiento de las estrategias PAI, de promoción, prevención y protección Especifica	Cumplimiento de las normas PAI	Médico Coordinador y Licenciada PAI
Capacitar a los funcionarios del área financiera en las nuevas normas de contabilidad según Ley 1314 de 2009, sus decretos reglamentarios y la resolución 414 de 2014.	Cumplimiento de las normas contables e información financiera antes de control en forma veraz, oportuna y eficaz	Gerente, coordinador administrativo y contador

8 PRESUPUESTO DE GASTO PARA CAPACITACION VIGENCIA 2021

CODIGO	DESCRIPCION	PROYECTO
8002000-4	CAPACITACIÓN	\$ 2.000.000,00

SANDRA VEGA VILLA
Gerente