
	<b>ESE CENTRO MATERNO INFANTIL DE SABANALARGA CEMINSA</b>	CÓDIGO:	CA - PL - 001
		VIGENCIA:	ABRIL - 2021
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	VERSIÓN:	1
		PAGINA:	Página 1 de 14



**E.S.E CENTRO MATERNO INFANTIL DE SABANALARGA - CEMINSA**  
**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**

<b>PROYECTADO POR:</b> <b>LIDER DE CALIDAD</b>	<b>REVISADO POR:</b> <b>AREA DE CALIDAD</b>	<b>APROBADO POR:</b> <b>GERENCIA</b>
<p><i>SALUD PARA LA GENTE</i></p> <p>Este documento es propiedad de la E.S.E CEMINSA, por lo tanto, su reproducción total o parcial está prohibida.</p>		

 <p>E.S.E. <b>CEMINSA</b> Centro Materno Infantil de Sabanalarga Nº. 802010241-0</p>	<p><b>ESE CENTRO MATERNO INFANTIL DE SABANALARGA CEMINSA</b></p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	CÓDIGO:	CA - PL - 001
		VIGENCIA:	ABRIL - 2021
		VERSIÓN:	1
		PÁGINA:	Página 2 de 14

## INTRODUCCION

El plan institucional de Capacitación del E.S.E CENTRO MATERNO INFANTIL DE SABANALARGA CEMINSA., se basa en las disposiciones establecidas en el Decreto 1083 de 2015, que establece que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación tiene como objetivo contribuir al mejoramiento institucional, fortalecer las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de las necesidades, como resultado de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación la entidad busca contar con personas competentes, íntegras, humanizadas, calificados, motivados y comprometidos con el servicio. A través de los líderes de proceso/subprocesos y personal directivo, se ha podido evidenciar y determinar las necesidades existentes en el fortalecimiento del conocimiento en temas específicos de los diferentes procesos del E.S.E CENTRO MATERNO INFANTIL DE SABANALARGA CEMINSA., y de los funcionarios que los integran, para la creación y desarrollo de un Plan Institucional de Capacitación - PIC para el año 2020, se logra determinar las prioridades para la ejecución de capacitaciones y entrenamientos en puesto de trabajo, y bajo la modalidad de inducción y re inducción, de acuerdo con las políticas formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). A su vez el Plan que se establece es transversal a la dinámica del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG en su dimensión de talento humano y opera como un agente dinamizador del autodiagnóstico en su respectiva área funcional.


## PROPOSITO U OBJETIVO

Fortalecer las habilidades, competencias, aptitudes y destrezas del personal administrativo y asistencial del E.S.E CENTRO MATERNO INFANTIL DE SABANALARGA CEMINSA., generando una cultura de servicio efectivo enmarcado en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Capacitar a los servidores y colaboradores, en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo.
- Desarrollar actividades de sensibilización orientadas a fortalecer una actitud positiva en los funcionarios hacia la prestación del servicio.
- Desarrollar habilidades y herramientas de comunicación asertiva a los empleados y colaboradores del E.S.E CENTRO MATERNO INFANTIL DE SABANALARGA CEMINSA. buscando mejorar el dialogo y mejorar el clima organizacional.

<b>PROYECTADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>APROBADO POR:</b>
LIDER DE CALIDAD	AREA DE CALIDAD	GERENCIA
<p><i>SALUD PARA LA GENTE</i></p> <p>Este documento es propiedad de la E.S.E CEMINSA, por lo tanto, su reproducción total o parcial está prohibida.</p>		

 <p>E.S.E. <b>CEMINSA</b> Centro Materno Infantil de Sabanalarga Nº. 802010241-0</p>	<p><b>ESE CENTRO MATERNO INFANTIL DE SABANALARGA CEMINSA</b></p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	CÓDIGO:	CA - PL - 001
		VIGENCIA:	ABRIL - 2021
		VERSIÓN:	1
		PAGINA:	Página 3 de 14

## ALCANCE

Las actividades aquí consignadas en el plan, inician con la recepción y estudio de necesidades de formación al personal de la E.S.E CENTRO MTERNO INFANTIL DE SABANALARGA – CEMINSA, y finaliza con la ejecución de las capacitaciones programadas.

## NORMATIVIDAD RELACIONADA

- Decreto Ley 1567 de 1998

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 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 734 de 2002 Artículo 33. Derechos: Numeral: Establece como uno de los derechos de los servidores públicos, el recibir capacitación para mejorar el desempeño de sus funciones.
- Ley 909 de 2004 Artículo 36. Objetivos de la capacitación:

1. La capacitación y formación de los empleados públicos 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.

3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la

<b>PROYECTADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>APROBADO POR:</b>
LIDER DE CALIDAD	AREA DE CALIDAD	GERENCIA
<p><i>SALUD PARA LA GENTE</i></p> <p>Este documento es propiedad de la E.S.E CEMINSA, por lo tanto, su reproducción total o parcial está prohibida.</p>		

 <p>E.S.E. <b>CEMINSA</b> Centro Materno Infantil de Sabanalarga Nº. 802010241-0</p>	<p align="center"><b>ESE CENTRO MATERNO INFANIL DE SABANALARGA CEMINSA</b></p> <p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<b>CÓDIGO:</b>	CA - PL - 001
		<b>VIGENCIA:</b>	ABRIL - 2021
		<b>VERSIÓN:</b>	1
		<b>PAGINA:</b>	Página 4 de 14

respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

Parágrafo. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

- Decreto 1227 de 2005 Artículo 65. Reglamenta el Sistema Nacional 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 4665 de 2007; Por el cual se adopta la actualización del Plan de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos.
- Decreto 1083 de 2015.

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.

Artículo 2.2.9.2. Finalidad: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

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

<b>PROYECTADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>APROBADO POR:</b>
LIDER DE CALIDAD	ÁREA DE CALIDAD	GERENCIA
<p><i>SALUD PARA LA GENTE</i></p> <p>Este documento es propiedad de la E.S.E CEMINSA, por lo tanto, su reproducción total o parcial está prohibida.</p>		

 <p>E.S.E <b>CEMINSA</b> Centro Materno Infantil de Sabanalarga Nº. 802010241-0</p>	<p><b>ESE CENTRO MATERNO INFANTIL DE SABANALARGA CEMINSA</b></p> <p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<b>CÓDIGO:</b>	CA - PL - 001
		<b>VIGENCIA:</b>	ABRIL - 2021
		<b>VERSIÓN:</b>	1
		<b>PAGINA:</b>	Página 5 de 14

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.

- Resolución 390 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública; Por la cual se Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

## DEFINICIONES

**Inducción:** Es un proceso que guía al nuevo empleado que entra a formar parte de la organización y es indispensable por cuanto la persona se familiariza con la cultura organizacional, la filosofía y los valores institucionales.

**Reinducción:** Es un proceso planeado de reorientación al personal vinculado en la institución cuando ocurran cambios normativos, modificación de políticas institucionales.

**Capacitación:** Conjunto de actividades orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en la entidad.

**Aptitudes:** Combinación de rasgos y habilidades que hacen que una persona realice mejor cierto tipo de operaciones o actividades.


**Conocimientos:** Referidos al saber, comprender y dominar los conceptos necesarios para ejecutar de manera eficiente una determinada actividad.

## DESCRIPCION DE ACTIVIDADES

### DIAGNOSTICO

El diagnostico de necesidades de capacitación es una herramienta que 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. Teniendo en cuenta que, durante la vigencia de 2019, el E.S.E CENTRO MATERNO INFANTIL DE SABANALARGA CEMINSA, desarrollo 59 capacitaciones en su proceso de formación general, por medio de diplomados que reunió temas técnicos y de competencias específicos por nivel de cargos; otras

<b>PROYECTADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>APROBADO POR:</b>
LIDER DE CALIDAD	AREA DE CALIDAD	GERENCIA
<p><i>SALUD PARA LA GENTE</i></p> <p>Este documento es propiedad de la E.S.E CEMINSA, por lo tanto, su reproducción total o parcial está prohibida.</p>		

 <p>E.S.E. <b>CEMINSA</b> Centro Materno Infantil de Sabanalarga Nº. 802010241-0</p>	<b>ESE CENTRO MATERNO INFANTIL DE SABANALARGA CEMINSA</b>  PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	<b>CÓDIGO:</b>	CA - PL - 001
		<b>VIGENCIA:</b>	ABRIL - 2021
		<b>VERSIÓN:</b>	1
		<b>PAGINA:</b>	Página 6 de 14

capacitaciones como seminarios, actualizaciones, para la vigencia 2020 el objetivo es poner en práctica todos los conocimientos adquiridos y generar una mejor cultura en el servicio efectivo. Para establecer el diagnóstico de necesidades de los funcionarios de la entidad, se tuvo en cuenta las necesidades manifestadas; se consultó con cada una de las subgerencias, líderes de proceso/Subproceso sobre las necesidades de capacitación en cada una de sus áreas; el resultado de las auditorías interna y externas; así como aquellas capacitaciones vitales para el buen desempeño de cada uno de los cargos.

### LINEAMIENTOS CONCEPTUALES


1. Cada vigencia se adoptará el plan institucional de capacitación, aprobado por el gerente del E.S.E CENTRO MATERNO INFANTIL DE SABANALARGA CEMINSA., dirigido a atender las necesidades de formación y capacitación de los funcionarios de la entidad.
2. Para cada vigencia se definirá un presupuesto para la ejecución del plan de capacitación.
3. Las capacitaciones están dirigidas a fortalecer las competencias para el desarrollo de las funciones propias del cargo que desempeña.
4. Todos los servidores públicos del E.S.E CENTRO MATERNO INFANTIL DE SABANALARGA CEMINSA., gozaran de igualdad de oportunidades para su participación en los programas de capacitación que se adelanten en la entidad.
5. Todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación podrán ser beneficiarios a los programas de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto del trabajo.
6. La Subgerencia Administrativa y Financiera, a través de la oficina de Talento Humano, llevara el registro, seguimiento y consolidara la estadística de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación de cada vigencia.
7. La oficina de Talento Humano realizara la evaluación de cada una de las capacitaciones, con el fin de generar los indicadores de eficiencia y eficacia frente al desarrollo de los funcionarios.

### FORMULACION DEL PLAN

Para la construcción y formulación del plan institucional de capacitación vigencia 2020 se analizaron los siguientes insumos:

- Anualmente la Subgerencia Administrativa envía un comunicado a los jefes o responsables de cada Proceso/Subproceso con el fin de que los empleados realicen propuestas y determinar necesidades comunes entre los colaboradores, igualmente se tendrá en cuenta las necesidades de formación como resultado de las evaluaciones de desempeño.
- Con esta información la Subgerencia administrativa a través del área de talento humano se encarga de realizar y priorizar el plan de capacitaciones con el apoyo de los jefes o

<b>PROYECTADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>APROBADO POR:</b>
LIDER DE CALIDAD	AREA DE CALIDAD	GERENCIA
<p><i>SALUD PARA LA GENTE</i></p> <p>Este documento es propiedad de la E.S.E CEMINSA, por lo tanto, su reproducción total o parcial está prohibida.</p>		

	<b>ESE CENTRO MATERNO INFANIL DE SABANALARGA CEMINSA</b>  PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	CA - PL - 001
		VIGENCIA:	ABRIL - 2021
		VERSIÓN:	1
		PAGINA:	Página 7 de 14

responsables de los proceso/subprocesos y la comisión de personal según literal b, artículo 11 del decreto 1567 de 1998.

## DISEÑO DE HERRAMIENTAS DE RECOLECCION DE INFORMACION

- El plan institucional de capacitación se presenta en reunión con la Gerencia para aprobar las conclusiones al Plan institucional de capacitación.
- Una vez esté aprobado el plan institucional de capacitación este aprobado se hace entrega de copia controlada a Gerencia y Subgerencias para su implementación y seguimiento.

## METODOLOGIA


El elemento esencial para la definición en temas de capacitación fue la información obtenida de las necesidades individuales y necesidades de los jefes de cada subgerencia, además de las actualizaciones normativas y legales; se centra en una lectura de resultados de gestión que pretende el mejoramiento continuo a partir del fortalecimiento conceptual. Informes de auditorías internas o externas, elementos de detección que por su funcionabilidad soporta ausencia o carencia de integridad para el desarrollo efectivo de la función administrativa.

### Estrategia de la Gestión

Jornadas de Capacitación sin costo (Apoyo de entidades o Participación de colaboradores de la Entidad).	61 Capacitaciones.
Jornada de Capacitación con costo.	26 Capacitaciones.
Apertura de procesos contractuales de acuerdo con la normatividad vigente para temas como:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en Equipo – Coaching Individual.</li> <li>• Atención al usuario y empoderamiento de procesos de facturación.</li> <li>• Indicadores.</li> <li>• Sistema único de acreditación.</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Riesgos.</li> </ul>
Capacitaciones sugeridas por el Equipo directivo	13 capacitaciones

En entrevista con el equipo directivo se definió de acuerdo con los objetivos estratégicos de la institución las siguientes capacitaciones:

<b>PROYECTADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>APROBADO POR:</b>
LIDER DE CALIDAD	AREA DE CALIDAD	GERENCIA
SALUD PARA LA GENTE Este documento es propiedad de la E.S.E CEMINSA, por lo tanto, su reproducción total o parcial está prohibida.		

	<b>ESE CENTRO MATERNO INFANIL DE SABANALARGA CEMINSA</b> PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	CA - PL - 001
		VIGENCIA:	ABRIL - 2021
		VERSIÓN:	1
		PAGINA:	Página 8 de 14

- |  |   |
|--|---|
| 1. Auditor interno gestión de calidad ISO 9001-2015. | 8. Sistema de Acreditación.                                 |
| 2. Supervisión de contratos.                         | 9. Indicadores.   |
| 3. Riesgos.  | 10. Autocontrol.  |
| 4. Evaluación de Desempeño.                          | 11. Acoso Laboral.  |
| 5. Secop II  | 12. Supervisión de contratos.                               |
| 6. Relaciones interpersonales.                       | 13. Contratación, Actos Administrativos y Defensa Judicial. |
| 7. MECI 2014   |   |

### **LINEAS DE ACCION**

Desarrollo temático o fases de intervención.


#### **Fortalecimiento Administrativo:**

- Implementación y fortalecimiento del Modelo integrado de planeación y Gestión –MIPG.
- Gestión de Talento Humana.
- Evaluación de Desempeño; Actualización Normatividad Comisiones de Personal; Elaboración de Documentos.
- Como Archivar.
- Transferencia de Documentos.
- Como Organizar los archivos de Gestión.
- Registro y capacitación en Secop II.
- Normatividad régimen situaciones administrativas de empleados del sector público.
- Actualización en Seguridad social.
- Elaboración plan anual de adquisiciones.
- Gestión documental MIPG

#### **Necesidades de capacitación identificadas de las Auditorías internas o Externas:**

- Auditor Interno Gestión de calidad ISO 9001:2015.
- Riesgos.
- Indicadores.
- Autocontrol.
- MECI 2014.
- Sistema único de acreditación.

<b>PROYECTADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>APROBADO POR:</b>
LIDER DE CALIDAD	AREA DE CALIDAD	GERENCIA
<p><i>SALUD PARA LA GENTE</i></p> <p>Este documento es propiedad de la E.S.E CEMINSA, por lo tanto, su reproducción total o parcial está prohibida.</p>		

 <p>E.S.E. <b>CEMINSA</b> Centro Materno Infantil de Sabanalarga Nº. 802010241-0</p>	<b>ESE CENTRO MATERNO INFANIL DE SABANALARGA CEMINSA</b>  <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b>	CA - PL - 001
		<b>VIGENCIA:</b>	ABRIL - 2021
		<b>VERSIÓN:</b>	1
		<b>PAGINA:</b>	Página 9 de 14

- Acoso Laboral.
- Supervisión de contratos.
- Contratación, Actos Administrativos y Defensa Judicial.


**Necesidades de capacitación Individuales:**

- Trabajo en Equipo, formación e identificación de equipo.
- Comunicación asertiva y Liderazgo.
- Relaciones Interpersonales

**Necesidades de capacitación identificadas por los jefes de cada área:**

- MECI hospitalario articulado a PAIS y MIAS.
- Facturación en salud – Manejo de casos.
- Desinfección áreas asistenciales.
- Manejo seguro de dispositivos biomédicos.
- Calidad y seguridad del paciente.
- Humanización y compromisos – factores claves de odontología.
- Estrategia IAMI.
- Información Exógena – Dian.
- Cuidados básicos de enfermería.
- Captación de población con riesgos cardiovasculares.
- Actualización de PAI- Esquema de vacunación- caracterización.
- Abordaje del paciente con quemaduras eléctricas.
- Seguro obligatorio de accidentes de Tránsito SOAT.
- Gestión Ambiental.
- Marco Normativa contable y Resolución 414 de 2014.
- Atención de Rutas integrales de atención.
- Plataforma estratégica, manual para el mantenimiento de infraestructura, manejo de residuos.
- Curso de Excel.
- Norma sistema general de seguridad Social vigente.
- Registros individuales de prestación de servicios de salud RIP.
- Actualización de microbiología.
- Rol y cuidados de enfermería en sala de reanimación,
- Programa de salud mental- SPA.
- Capacitación sobre Actualización contable pública.
- Bioseguridad.

<b>PROYECTADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>APROBADO POR:</b>
LIDER DE CALIDAD	ÁREA DE CALIDAD	GERENCIA
<p><i>SALUD PARA LA GENTE</i></p> <p>Este documento es propiedad de la E.S.E CEMINSA, por lo tanto, su reproducción total o parcial está prohibida.</p>		

 <p>E.S.E. <b>CEMINSA</b> Centro Materno Infantil de Sabanalarga Nº. 802010241-0</p>	<b>ESE CENTRO MATERNO INFANTIL DE SABANALARGA CEMINSA</b>  PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	<b>CÓDIGO:</b>	CA - PL - 001
		<b>VIGENCIA:</b>	ABRIL - 2021
		<b>VERSIÓN:</b>	1
		<b>PAGINA:</b>	Página 10 de 14

- Sensibilidad ante emergencias.
- Gestión de residuos hospitalarios.
- Uso y manejo de extintores.
- Normativa presupuestal.
- Recaudo de cartera.
- Búsqueda de sintomatología de Hansen, Tb y usuarios comorbilidades.
- Técnicas de Valoración integral del niño y niña.

## DESARROLLO DEL PLAN


El plan institucional de capacitación desarrollara los componentes de formación y capacitación para los servidores públicos de la entidad, con el objetivo de generar nuevos conocimientos y fortalecer las competencias, generando una mejor respuesta a los procesos que se ejecutan en el E.S.E CENTRO MATERNO INFANTIL DE SABANALARGA CEMINSA. Se desarrollarán los siguientes programas: Inducción, Reinducción, fortalecimiento de competencias (Diplomados, Seminarios, Cursos, Actualizaciones), desarrollo investigativo que genera valor en el programa.

**Programa de Inducción:** Una vez ingresa el nuevo funcionario o contratista, la oficina de personal coordina con el responsable del Proceso/Subproceso para que convoque al personal a su cargo para que reciba la inducción establecida en la Institución. El nuevo funcionario o Contratista deberá asistir con el formato de Inducción Institucional para las respectivas firmas.

A nivel institucional se han establecido las siguientes inducciones:

- **Recursos Humanos y Líder del Proceso de Coordinación Administrativa y Financiera:** El cual debe contener información sobre período de prueba, metodología de Evaluación de Desempeño, horarios de trabajo, reloj de marcación, calendarios de pago, forma de pago, comprobantes de pago, carnet, uso de dotación (si aplica), Organigrama, condiciones generales (permisos y otros), se les notifica verbalmente que el Reglamento Interno de Trabajo está fijado en Cartelera, en el Pasillo de la Oficina de la Administración.
- **Líder del Proceso de Coordinación Medica:** La cual debe contener Reseña Histórica del Hospital, Servicios Prestados (Consultorios, médicos y horarios), Información acerca de los Puestos de Salud, y Seguridad del Paciente.
- **Líder del Proceso de Calidad:** Informando acerca del sistema implementado en la Institución, Plataforma Estratégica, Historia del Sistema de Gestión de la Calidad en el Hospital La Buena Esperanza, Mapa de Procesos, Gestión Documental, No Conformidades, Acciones Correctivas y Preventivas, Indicadores de Gestión, Procedimiento de Auditorías Internas, Riesgos, Responsabilidad Social y demás procesos de Calidad implementados (ISO 9001:2008, MECI, NTCGP 1000:2009).

<b>PROYECTADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>APROBADO POR:</b>
LIDER DE CALIDAD	AREA DE CALIDAD	GERENCIA
<p><i>SALUD PARA LA GENTE</i></p> <p>Este documento es propiedad de la E.S.E CEMINSA, por lo tanto, su reproducción total o parcial está prohibida.</p>		

 <p>E.S.E. <b>CEMINSA</b> Centro Materno Infantil de Sabanalarga Nº. 802010241-0</p>	<b>ESE CENTRO MATERNO INFANIL DE SABANALARGA CEMINSA</b>  PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	<b>CÓDIGO:</b>	CA - PL - 001
		<b>VIGENCIA:</b>	ABRIL - 2021
		<b>VERSIÓN:</b>	1
		<b>PAGINA:</b>	Página 11 de 14


- **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:** informa sobre la Política en seguridad y salud en el trabajo, funciones y responsabilidades del COPASST y sus integrantes, Riesgos a los que se está expuesto en las diferentes áreas de trabajo, el procedimiento de reporte de accidentes e incidentes de trabajo, plan de emergencias y rutas de evacuación, gestión referente al manejo y disposición de los residuos hospitalarios.
- **Institución Amiga de la Mujer y la Infancia IAMI:** Taller teórico práctico, el cual busca sensibilizar al personal de la Institución sobre los diez pasos que favorecen la salud materna e infantil, fomentando la lactancia materna y la atención en salud integral de las mujeres y los niños del Municipio.
- **Otros:** Dependiendo de las actividades a ejecutar, se dictaran capacitaciones incluyendo temas de Sistemas, facturación efectiva.

Dependiendo del Proceso/Subproceso al que ingresa el nuevo funcionario o contratista, se incluirán otros temas en el programa de inducción. Si la persona que ingresa va a liderar o coordinar un Proceso o Subproceso, deberá diligenciar el formato de Inducción Específica Líderes de Procesos/Subprocesos.

La Oficina de Talento Humano coordina con el responsable del Proceso/Subproceso para que convoque al personal a su cargo con el propósito de recibir la inducción, una vez se firme el Contrato de Prestación de Servicios o la Posesión en el cargo, la cual debe quedar finalizada antes de iniciar la prestación del servicio o el mismo día en que inicia. Para tal efecto se diligenciará totalmente el formato de Inducción Institucional, para ser archivado en la Hoja de Vida del funcionario o contratista. La oficina de talento humano será la encargada de efectuar seguimiento al programa de inducción.

- **Programa de Reinducción:** Con el propósito de asegurar la calidad en cada uno de sus procesos, cada semestre se realizará por parte de la Jefatura de Personal el programa de reinducción, donde se socializará los cambios en cuanto a normatividad, administración, estructura, planes, programas, procedimientos y funciones, así como los logros obtenidos por la institución, con el fin de fortalecer la cultura y el clima institucional, ajustándose al Artículo 64 ley 190/95 y Artículo 7 Decreto Ley 1567 de 1998. Como evidencia del programa de reinducción se diligenciará el formato de Listado de Asistencia, en cada una de las capacitaciones dictadas.
- **Programa de Fortalecimientos de competencias (Diplomados, Seminarios, Cursos, Actualizaciones):** Es el conjunto 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 servidores a nivel individual y de equipo, para conseguir los resultados y metas establecidas en la entidad.

<b>PROYECTADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>APROBADO POR:</b>
LIDER DE CALIDAD	AREA DE CALIDAD	GERENCIA
<p><i>SALUD PARA LA GENTE</i></p> <p>Este documento es propiedad de la E.S.E CEMINSA, por lo tanto, su reproducción total o parcial está prohibida.</p>		

 <p>E.S.E. <b>CEMINSA</b> Centro Materno Infantil de Sabanalarga Nº. 802010241-0</p>	<b>ESE CENTRO MATERNO INFANIL DE SABANALARGA CEMINSA</b>  <b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO:</b>	CA - PL - 001
		<b>VIGENCIA:</b>	ABRIL - 2021
		<b>VERSIÓN:</b>	1
		<b>PAGINA:</b>	Página 12 de 14

Cada que se realice una capacitación interna o externa, se deberá diligenciar el formato de Calidad de la Capacitación y Resultados Esperados. Aproximadamente el 30% de los asistentes, siendo responsabilidad aplicar dicho formato al responsable del Proceso/Subproceso que organiza la capacitación y deberá entregarlo a la Oficina de Talento Humano durante los siguientes tres (3) días después de su ejecución, con el fin de iniciar el procesamiento de la información y retroalimentar a los diferentes Procesos/Subprocesos en el trimestre siguiente después del recibido del formato.

Así mismo cuando un funcionario es enviado a una capacitación que contribuya directamente con el desempeño de sus funciones, el jefe o responsable del Proceso/Subproceso o responsable de la capacitación, deberá diligenciar el formato Calidad de la Capacitación y Resultados Esperados y presentarlo a Talento Humano para que repose en la Hoja de Vida del funcionario.

Trimestralmente la Oficina de Talento Humano realizará la evaluación del Plan Institucional de Capacitación, teniendo en cuenta los listados de asistencia de las diferentes capacitaciones y solicitará a cada dependencia las acciones a tomar en caso de no haberse cumplido con lo programado, así mismo coordinará los cambios o modificaciones realizando el ajuste del Plan, diligenciando el formato Solicitud Cambio Plan Institucional De Capacitación. Se podrá realizar hasta tres (3) ajustes al Plan, teniendo en cuenta lo siguiente: Solicitud radicada cinco (5) días antes de la reunión de Comités de Gerencia, donde se incluirá el alcance de la capacitación y la siguiente información:

- Cargo
- Justificación
- Duración
- Fechas
- Temario
- Objetivo estratégico impactado


Igualmente, cuando se realicen capacitaciones internas, el Capacitador debe diligenciar el formato de Listado de Asistencia, como evidencia de la capacitación dictada y el personal asistente a la misma.

Cuando se trate de capacitaciones externas, el funcionario capacitado deberá entregar al Responsable de Talento Humano el certificado expedido por la entidad capacitadora, dentro de un término no mayor a quince (15) días hábiles, contados a partir de la fecha de realizada la capacitación, si la capacitación externa es orientada a más de cinco (5) funcionarios y liderada u organizado por un proceso o subproceso interno, éste será el encargado de entregar a la oficina de Talento Humano, copia de las certificaciones emitidas por el capacitador para que sea archivado en la respectiva Hoja de Vida del funcionario.

## INDICADORES

Objetivo: Identifica la aplicación del Plan de Capacitación establecido al interior de la Institución.

<b>PROYECTADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>APROBADO POR:</b>
LIDER DE CALIDAD	AREA DE CALIDAD	GERENCIA
<p><i>SALUD PARA LA GENTE</i></p> <p>Este documento es propiedad de la E.S.E CEMINSA, por lo tanto, su reproducción total o parcial está prohibida.</p>		

	<b>ESE CENTRO MATERNO INFANIL DE SABANALARGA CEMINSA</b> PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	<b>CÓDIGO:</b>	CA - PL - 001
		<b>VIGENCIA:</b>	ABRIL - 2021
		<b>VERSIÓN:</b>	1
		<b>PAGINA:</b>	Página 13 de 14

- Capacitaciones acumuladas en el periodo/ Total de Capacitaciones programadas x 100.

Tipo de Indicador: Eficacia Meta: % (porcentaje)

Origen de datos: Listados de asistencia e impacto de resultados y las actividades programadas por los líderes de los procesos.

- Periodicidad: Trimestral

INDICADOR	OBJETIVO DEL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
Eficacia	Este indicador permite verificar el Cumplimiento del Plan de Capacitación realizadas en el periodo.	Número de Capacitaciones acumuladas en el periodo/ Total capacitaciones programadas x 100

Objetivo: Identifica la efectividad de la Capacitación establecido al interior de la Institución Numero de capacitaciones evaluadas satisfactoriamente/ Total de personas capacitadas x 100.

- Tipo de Indicador: Efectividad Meta: % (porcentaje)

Origen de datos: Listados de asistencia e impacto de resultados y las actividades programadas por los líderes de los procesos.

- Periodicidad: Trimestral

INDICADOR	OBJETIVO DEL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
Efectividad	Este indicador permite verificar la efectividad de las Capacitaciones realizadas.	Número de Capacitaciones evaluadas satisfactoriamente / Total de Personas capacitadas x 100

Objetivo: Identifica la eficacia de la Capacitación establecido al interior de la Institución Número de funcionarios o colaboradores que participaron/ Total de funcionarios o colaboradores del área x 100.

- Tipo de Indicador: Eficacia Meta: % (porcentaje)


Origen de datos: Listados de asistencia e impacto de resultados y las actividades programadas por los líderes de los procesos.

INDICADOR	OBJETIVO DEL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
Efectividad	Este indicador permite verificar	Número de funcionarios o

<b>PROYECTADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>APROBADO POR:</b>
LIDER DE CALIDAD	AREA DE CALIDAD	GERENCIA

SALUD PARA LA GENTE

Este documento es propiedad de la E.S.E CEMINSA, por lo tanto, su reproducción total o parcial está prohibida.

	<b>ESE CENTRO MATERNO INFANIL DE SABANALARGA CEMINSA</b>  PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	CA - PL - 001
		VIGENCIA:	ABRIL - 2021
		VERSIÓN:	1
		PAGINA:	Página 14 de 14

	la participación de los funcionarios o colaboradores en las Capacitaciones realizadas.	colaboradores que participaron / Total de funcionarios o colaboradores del área x 100
--	--	---

## CRONOGRAMA DE CUMPLIMIENTO

El cronograma de actividades y tiempos de ejecución para las actividades de capacitación y formación definidas en el plan institucional de capacitación vigencia 2020, estará sujeta a ajustes de acuerdo con nuevas necesidades identificadas durante la ejecución de este.

## VER ANEXO

APROBACIÓN DEL DOCUMENTO		
ELABORO	REVISO	APROBÓ
<b>Cargo:</b> Líder de proceso administrativo y Financiero	<b>Cargo:</b> Líder de proceso administrativo y Financiero	<b>Cargo:</b> Gerencia
<b>Fecha:</b>	<b>Fecha:</b>	<b>Fecha:</b>
<b>Firma:</b>	<b>Firma:</b>	<b>Firma:</b>

<b>PROYECTADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>APROBADO POR:</b>
LIDER DE CALIDAD	AREA DE CALIDAD	GERENCIA
<p><i>SALUD PARA LA GENTE</i></p> <p>Este documento es propiedad de la E.S.E CEMINSA, por lo tanto, su reproducción total o parcial está prohibida.</p>		