PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2025

Empresa Social del Estado Hospital La Misericordia

Yalí - Antioquia

INTRODUCCION

Las entidades del Estado somos equipos de personas trabajando con un fin común y el éxito o el fracaso depende en gran medida del talento de las personas que conformamos este equipo, tenemos la responsabilidad de diseñar un sistema organizacional que nos permita mantener elevados niveles de productividad y responder a la satisfacción de necesidades de nuestros clientes , para tal fin, se hace necesario desarrollar el proceso de Gestión del talento humano, en su componente de capacitación con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva de los funcionarios para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, y a la mejor prestación de servicios a la comunidad.

La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

Cuando hablamos de capacitación y desarrollo profesional nos referimos a la educación que recibe una persona con el fin de estimular su efectividad en la posición que desempeña dentro de la compañía. Normalmente la capacitación tiene objetivos a corto o mediano plazo y busca desarrollar una capacidad específica.

Para tomar las decisiones correctas en cuanto a que programas de capacitación requieren nuestros colaboradores, y con la finalidad de no convertir a la capacitación en un gasto sino en una inversión, debemos realizar previamente actividades como un diagnóstico de necesidades.

JUSTIFICACION

El Talento Humano es el recurso más valioso con que cuentan las Empresas, por esta razón el proceso de Gestión del desarrollo del talento humano, es fundamental para el desarrollo empresarial; porque son las personas las protagonistas y gestoras en las organizaciones ya que poseen la capacidad de trascender y de transformar una realidad.

La ESE Hospital La Misericordia, considera al Talento Humano de la Entidad como eje central del desarrollo de la misión de la misma, y está comprometida desde el proceso de direccionamiento estratégico en adelantar procesos de gestión para el desarrollo del talento humano, en el que se privilegie la capacitación, la innovación, la creatividad de todos sus integrantes y el compromiso con la prestación de un servicio humanizado y de excelente calidad y crear condiciones para el desarrollo integral de los funcionarios, que contribuyan al crecimiento personal permanente en los campos afectivo, intelectual y social.

Se pretende dar cumplimiento a las disposiciones del Gobierno Nacional relacionadas con el que hacer de las Entidades Públicas, que deben brindar un tratamiento preferencial a su recurso humano con calidad.

La normatividad vigente ley 909 de 2006 y decreto 1227 de 2005, reglamentó parcialmente la Ley 909 de 2004 y el decreto 1567 de 1998, aclarando y complementando aspectos sobre el sistema de capacitación y estímulos, la E.S.E debe diseñar y adoptar estrategias y acciones encaminadas a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público , y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de la Entidad.

PLANTEAMIENTO ESTRATEGICO

MISIÓN: Prestar servicios integrales para mejorar el estado de salud de la población de Yalí y su área de influencia, a través de procesos de educación, diagnóstico temprano y tratamiento oportuno de enfermedades de bajo nivel de complejidad; asegurando una atención con calidad humanizada y segura.

VISIÓN: Para el año 2028 la E.S.E Hospital la Misericordia de Yalí - Antioquia, será una institución reconocida por la prestación de servicios humanizados y con calidad, con sostenibilidad financiera y altos niveles de desarrollo humano; que contribuye al bienestar integral de la comunidad local a través de la ampliación de los servicios, la modernización tecnológica y administrativa, armonizados con la protección del medio ambiente.

PRINCIPIOS:

- El sentido de la calidad humana es fundamental dentro de nuestras actividades.
- Trabajamos con trasparencia, ética y compromiso.
- Respetamos y cuidamos el medio ambiente.
- El interés general prevalece sobre el interés particular.
- Los resultados obtenidos en el ejercicio de nuestra misión, es de todos como empresa.

- Todos trabajamos por una misma meta y es de ofrecer servicios de salud de alta calidad tanto humana como tecnológica para todos los ciudadanos indistintos de su clase social raza o credo.
- Los bienes públicos son sagrados.
- La principal finalidad del Estado es contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población.
- Todos somos orgullosamente públicos y nuestra función primordial es servir a la comunidad.

VALORES:

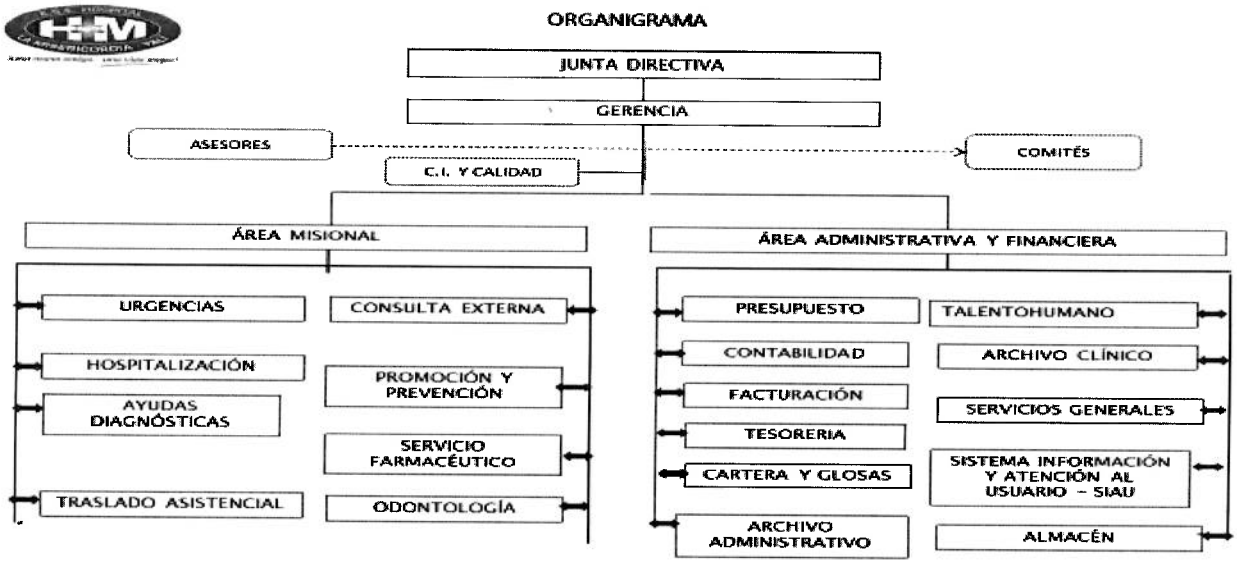
1. Humanización	Brindar una atención más amable, justa y disminuyendo la rigurosidad de acuerdo a las actividades y necesidades del paciente
2. Respeto	Saber valorar los intereses y necesidades del otro, reconociendo su diferencia
3. Eficiencia	Capacidad de utilizar los recursos de la mejor manera para lograr servicios de salud con calidad
4. Seguridad	Capacidad de minimizar el riesgo de generar un daño en el proceso de atención de salud o de mitigar sus consecuencias, logrando en el usuario la percepción de bienestar
5. Oportunidad	Es la posibilidad de brindar al usuario los servicios que requiere, sin que se presenten retrasos que pongan en riesgo su vida o su salud
6. Accesibilidad	Posibilidad que tiene el usuario de utilizar los servicios de salud que le garantiza el Sistema General de Seguridad Social en Salud
7. Participación	Brindar a los usuarios internos y externos la posibilidad de

	aportar al mejoramiento en la prestación del servicio
8. Calidez	Capacidad de trasmitir al paciente y su familia calor humano genuino, empatía, brindar una actitud diligente y optimista y propiciar un ambiente cálido y agradable
9. Transparencia	Mantener el acceso a toda la información que interesa a la opinión pública
10. Compromiso	Capacidad de los funcionarios para tomar conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de su trabajo, asumido con profesionalidad, responsabilidad y lealtad, poniendo el mayor esfuerzo para lograr satisfacer las necesidades de los usuarios

Objetivos institucionales:

- Producir servicios de salud humanizada, seguros y de calidad, cumpliendo la normatividad vigente.
- Ampliar la cobertura y el portafolio de servicios siempre con criterio de calidad.
- Mejorar los procesos de planificación, gestión y sostenibilidad financiera.
- Fortalecer la estructura organizacional, el talento humano y optimizar los procesos.
- Mejorar la infraestructura física, tecnológica y operacional para dar cumplimiento al nuevo modelo de atención.
- Brindar acompañamiento y dinamización a los espacios de participación y a la asociación de usuarios.
- Avanzar en la implementación de MIPG.
- Implementar el sistema de gestión ambiental.

ORGANIGRAMA



MAPA DE PROCESOS:

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA MISERICORDIA

MAPA DE PROCESOS

PROCESOS DE DIRECCIÓN

MACRO PROCESO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA:
*Proceso de planeación estratégica en el nivel directivo
*Proceso de planeación estratégica en el nivel operativo
*Revisión por la Dirección

MACRO PROCESO DE CONTRATACIÓN:
*Proceso de contratación

MACRO PROCESO DE EVALUACIÓN, ANÁLISIS Y MEJORA:
*Proceso de información y atención al usuario:
✓Procedimiento de identificación de la satisfacción del usuario
✓Procedimiento de recepción y trámite de expresiones de los usuarios
✓Procedimiento de suministro de información al usuario
*Proceso de auditoría interna
*Proceso de mejoramiento continúo

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA MISERICORDIA

MAPA DE PROCESOS

PROCESOS MISIONALES

MACRO PROCESO DE ATENCIÓN HOSPITALARIA:
*Proceso de Urgencias:
✓Procedimiento de atención de Urgencias
✓Procedimiento de Triage
*Proceso de Hospitalización:
✓Procedimiento de atención hospitalaria
✓Procedimiento de obstetricia

MACRO PROCESO DE ATENCIÓN AMBULATORIA:
*Proceso de Consulta Médico General
*Proceso de Odontología
*Proceso de Promoción y Prevención
*Proceso de Atención Primaria en Salud
*Proceso de Vacunación
*Proceso de Actividades Extra-murales
*Proceso de Medicina Legal

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA MISERICORDIA

MAPA DE PROCESOS

PROCESOS MISIONALES

MACRO PROCESO DE APOYO EN SALUD:

*Proceso de Laboratorio
*Proceso de Esterilización
*Proceso de Traslado Asistencial Básico:
Procedimiento de Referencia y Contra-refrencia

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA MISERICORDIA

MAPA DE PROCESOS

PROCESOS MISIONALES

MACRO PROCESO DE APOYO EN SALUD:

*Proceso de Laboratorio
*Proceso de Esterilización
*Proceso de Traslado Asistencial Básico:
Procedimiento de Referencia y Contra-refrencia

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA MISERICORDIA

MAPA DE PROCESOS

PROCESOS DE APOYO

MACRO PROCESO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA:

*Proceso de Gestión Financiera:
- Procedimiento de Contabilidad
- Procedimiento de Tesorería
- Procedimiento de Facturación
- Procedimiento de Glosas
- Procedimiento de Cartera
- Procedimiento de Compras
- Procedimiento de Presupuesto
- Procedimiento de Manejo de Caja

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA MISERICORDIA

MAPA DE PROCESOS

PROCESOS DE APOYO

MACRO PROCESO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA:

*Proceso de Gestión del Talento Humano:
- ✓Procedimiento de Selección e Ingreso
- ✓Procedimiento de Inducción
- ✓Procedimiento de Re-inducción
- ✓Procedimiento de Formación y Capacitación
- ✓Procedimiento de Evaluación de Desempeño
- ✓Procedimiento de Retiro

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA MISERICORDIA

MAPA DE PROCESOS

PROCESOS DE APOYO

MACRO PROCESO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA:

*Proceso de Gestión del Ambiente Físico:
- ✓Procedimiento de Aseo
- ✓Procedimiento de Lavandería
- ✓Procedimiento de Alimentación
- ✓Procedimiento de Gestión Ambiental
- ✓Procedimiento de Mantenimiento de la Infra-estructura

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA MISERICORDIA

MAPA DE PROCESOS

PROCESOS DE APOYO

MACRO PROCESO DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN:

*Proceso de Estadística
*Proceso de Manejo del Archivo Clínico
*Proceso de Gestión Documental:
- ✓Procedimiento de Producción de Documentos
- ✓Procedimiento de Recepción de Documentos
- ✓Procedimiento de Distribución de Documentos Internos
- ✓Procedimiento de Distribución de Documentos Externos
- ✓Procedimiento de Trámite de Documentos
- ✓Procedimiento de Organización de Documentos
- ✓Procedimiento de Consulta de Documentos
- ✓Procedimiento de Conservación de Documentos
- ✓Procedimiento de Disposición Final de Documentos

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA MISERICORDIA

MAPA DE PROCESOS

PROCESOS DE APOYO

MACRO PROCESO DE GESTIÓN DEL DESARROLLO TECNOLÓGICO:

*Proceso de Adquisición de Equipos
*Proceso de Mantenimiento de Equipos

PLANTA DE PERSONAL

codigo según Dec. 785 de 2005	Denominación del empleo según Dec. 785 de 2005	No. de cargos
(1)	(2)	(3)
	Cargos Administrativos	
085	Gerente Empresa Social Del Estado	1
068	Subdirector Administrativo y Financiero	1
470	Auxiliar de Servicios Generales	3
477	Celador	1
407	Auxiliar Administrativo	7
TOTAL ADMINISTRATIVOS		**13**
	Cargos Asistenciales	
211	Médico General	3
217	Médico Servicio Social Ocligatorio	0
214	Odontóloga	1
243	Enfermera	1
237	Profesional Universitario Area de la Salud – Bacter	1
412	Auxiliar Area De la Salud – Vacunador	1
412	Auxiliar Area de la Salud – enfermería	2
412	Auxiliar Area de la Salud – enfermería	6
412	Auxiliar Area de la Salud – droguería	1
412	Auxiliar Area de la salud – información	1
412	Auxiliar Area de la Salud – odontología	2
323	Tecnico Area de la Salud – Regente	1
480	Conductor	2
TOTAL ASISTENCIALES		**22**
TOTAL GENERAL PLAN DE CARGOS		**35**

POLÍTICAS: La E.S.E Hospital La Misericordia del Municipio de Yalí – Departamento de Antioquia, ha definido las siguientes políticas institucionales como lineamentos para el accionar institucional, con base en lo definido por la normatividad y las necesidades institucionales:

POLÍTICA DE CALIDAD: La E.S.E. Hospital La Misericordia es una Institución que presta atención en salud de primer nivel a la población en el municipio de Yalí; estamos comprometidos con la identificación y satisfacción de las necesidades y expectativas de nuestros clientes, la prestación de un servicio humanizado, con oportunidad, seguridad, amabilidad, accesibilidad; cumpliendo con los requisitos legales y reglamentarios. Contamos con el recurso humano idóneo, la tecnología adecuada y el desarrollo de una gestión por procesos, en busca permanente del mejoramiento continuo.

POLÍTICA DE CONTROL INTERNO: La E.S.E. Hospital La Misericordia de Yalí, es una institución de carácter público que presta servicios de salud del primer nivel de atención, comprometida con el desarrollo de un Sistema de Control Interno que cumpla con los requisitos de autocontrol, autogestión y autorregulación, que permita mejorar el desarrollo de los procesos bajo un entorno de integridad, eficiencia y transparencia, con base en la normatividad actual.

POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO: La Empresa Social del Estado Hospital La Misericordia del Municipio de Yalí, coherente con su política de calidad, con la estructura del Modelo Estándar de Control Interno MECI y con los objetivos del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad para la Atención en Salud, busca proteger a sus usuarios, bienes y recursos, de los potenciales riesgos asociados a la prestación del servicio, así mismo se compromete a establecer los mecanismos necesarios para evitar, reducir, compartir, transferir y asumir los riesgos relacionados con el desarrollo de sus procesos y que pudieran afectar negativamente a las personas, las instalaciones, los bienes y los equipos; para tal efecto realizará la identificación, análisis, valoración e intervención de los riesgos inherentes al que hacer institucional, efectividad, aplicando la metodología que para el efecto recomiende el Departamento Administrativo de la Función Pública, contribuyendo de esta forma al logro de los principios de eficacia, eficiencia, eficacia, transparencia y en general al logro de los objetivos y a la Misión de la Empresa.

POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL: La E.S.E. Hospital La Misericordia como punto de partida de su Programa de Salud Ocupacional ha establecido su política en la prevención de riesgos, asumiendo la responsabilidad de ejecutar este programa y con carácter permanente, acorde a las necesidades y previo diagnóstico de la situación de los riesgos existentes en el Hospital, consignados en el panorama de factores de riesgo. El Hospital cree firmemente en la prevención de riesgos y los resultados positivos que esta tiene sobre la salud de los trabajadores y la eficiencia de las operaciones.

POLÍTICA SANITARIA Y AMBIENTAL: La E.S.E. Hospital La Misericordia, Institución Prestadora de Servicios de Salud, se compromete con todo su equipo de trabajo durante el ejercicio de su misión a utilizar técnicas adecuadas que minimicen el impacto ambiental y los riesgos para la salud de los empleados y la comunidad, además ajustarse a la normatividad vigente para la gestión de residuos elaborando e implementando el plan en su componente interno y externo.

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO: La E.S.E. Hospital La Misericordia de Yalí, es una institución comprometida con la Gestión del Talento Humano, dirigiendo sus esfuerzos para crear condiciones que contribuyan al mejoramiento de cada funcionario, el bienestar colectivo y el desarrollo empresarial dentro de los límites jurídicos y presupuestales, para lo cual se definen las siguientes directrices:

Selección: Para proveer el talento humano idóneo para la prestación de los servicios en la ESE deberá ser seleccionado de acuerdo al proceso existente en la institución para tal fin, de acuerdo al cargo a proveer, a la modalidad de vinculación y a la normatividad vigente, deben generarse evidencias con registros de la ejecución del procedimiento para cada caso, el proceso de selección será revisado y ajustado cada dos años, o cada que la normatividad así lo exija.

Vinculación: Para proceder a la vinculación del talento Humano deberá haberse surtido previamente el proceso de selección, realizando una presentación oficial a nivel directivo, con el responsable del talento humano, y el jefe inmediato; y se procederá a realizar la bienvenida mediante comunicación escrita.

Inducción: Toda persona que sea vinculada para trabajar en la ESE, sea cual sea la modalidad de vinculación, previo al inicio del ejercicio de las funciones, de la ejecución de actividades o prestación de servicios, deberá haber participado en el proceso de inducción implementado en la ESE, lo cual se acreditará por medio de un certificado expedido por el responsable del talento humano.

Re-inducción: El proceso de re-inducción se realizara cada año con la participación de todos los funcionarios que ejercen labores en la ESE, y obedecerá a la actualización en materia de los planes, programas y proyectos de la empresa y a la interiorización de valores, principios, objetivos, misión, visión, estructura organizacional, miembros de la Junta Directiva, servicios que presta la entidad, normas de seguridad, estructura de la planta física; prestaciones y servicios al personal; actualización y avances normativos que inciden en el funcionamiento de la Institución y normas de comportamiento.

Capacitación y Formación: Los procesos de formación y capacitación tienen como fin incrementar las competencias laborales, mediante la ejecución de estrategias y actividades, programas previo diagnóstico de necesidades identificadas a nivel individual, por proceso y por

área, se realizara planeación en forma anual y estará orientada a contribuir con el logro de las metas y objetivos establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional y sus planes de acción, las actividades serán dirigidas a los funcionarios públicos, de acuerdo a la clase de cargo y modalidad de vinculación.

Bienestar y estímulos: La E.S.E Hospital La Misericordia ha diseñado y adelantará un programa de bienestar social partiendo de las necesidades e iniciativas de sus funcionarios, con un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los empleados, el mejoramiento de su nivel de vida y el de sus familias; así mismo que permita elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia, efectividad e identificación del empleado con la institución.

Evaluación: De acuerdo con la constitución y la ley, la función pública se rige por los principios de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad, en donde las capacidades personales y laborales son el criterio de mérito para el ingreso y la permanencia en el servicio público, por tal razón la E.S.E realizará procesos de evaluación del personal y calificación de los servicios acordes con lo estipulado en la normatividad vigente para cada forma de vinculación laboral o relación contractual.

POLÍTICA Y OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: Es política de la E.S.E. Hospital La Misericordia, en la prestación de servicios de Salud, reconocer la importancia del capital humano y comprometerse al más alto nivel de la organización con la implementación y mejoramiento continuo a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual va encaminado a promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y demás partes interesadas, ofreciendo lugares de trabajo seguros y adecuados.
En concordancia con lo anterior, contempla los siguientes objetivos:

- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del SG SST
- Responder oportunamente las inquietudes que provengan de las partes interesadas

POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS: La Empresa Social del Estado Hospital La Misericordia del municipio de Yalí, Antioquia consciente de la importancia de construir diariamente un ambiente laboral sano y seguro considera que el consumo de tabaco, drogas y el uso problemático de alcohol constituyen un riesgo para la salud y una condición que incrementa la posibilidad de accidentes en el trabajo; por lo tanto se compromete a mejorar la calidad de vida de sus trabajadores cumpliendo con la normatividad vigente en cuanto a prevención del consumo de dichas sustancias y realizar acciones que promuevan hábitos de vida y trabajo saludable y seguro.

Tomando en consideración lo anterior la Empresa Social del Estado Hospital La Misericordia del municipio de Yalí, Antioquia ha decidido elaborar una política sobre tabaco, alcohol y otras drogas, la que será aplicable a todos los trabajadores de la empresa.

Como mecanismo de prevención la empresa desarrollará actividades dentro del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo y acorde con su estrategia de Responsabilidad Social Empresarial. Dichas actividades contarán con la participación activa de los trabajadores, brindando información y asesoría de acuerdo con las características de la población de trabajadores propia de la Empresa Social del Estado Hospital La Misericordia del municipio de Yalí, Antioquia

Las actividades a desarrollar deberán cumplir las siguientes directrices:

- Compromiso con el bienestar, la salud y la seguridad de los trabajadores.

- Educación en el consumo responsable y controlado del alcohol, y desestimular el uso cigarrillo y otras drogas no medicadas.

- Orientación a los trabajadores que consideren pueden ser dependientes del alcohol y otras drogas.

- Verificación del consumo de manera aleatoria, mediante realización de pruebas en áreas o cargos que representan riesgos para la seguridad de la empresa o de sus trabajadores.

La empresa considera que el consumo de alcohol es para personas adultas y constituye una decisión que se fundamenta en el juicio y responsabilidad de cada individuo.

De acuerdo con lo anterior, el comportamiento esperado de los trabajadores con respecto al consumo responsable de alcohol es el siguiente:

- Los trabajadores deben ser ejemplo de buenas conductas acordes con los valores enmarcados en el plan estratégico de la empresa.

- El consumo de cigarrillo y otras drogas dentro de las instalaciones de la empresa está prohibido.

- El consumo responsable de alcohol dentro de las instalaciones de la Empresa estará permitido de manera excepcional y previa autorización de la alta dirección representada en el Gerente de la Empresa Social del Estado Hospital La Misericordia del municipio de Yalí, Antioquia

- Está prohibido presentarse en el lugar de trabajo bajo efectos de alcohol y otras drogas no medicadas.

- Todos los trabajadores deberán participar de las actividades informativas y educativas que en materia de prevención de consumo de sustancias psicoactivas se ofrezcan.

- En caso de que un trabajador considere que tiene comportamientos abusivos de estas sustancias podrá buscar ayuda de manera voluntaria en el médico JUAN CARLOS ARRIAGA BONILLA

POLÍTICA DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL: En la E.S.E. Hospital La Misericordia de Yalí, consideramos la comunicación como un elemento para la planeación estratégica, la construcción de una cultura del trabajo en equipo y la generación de confianza entre los clientes internos y externos de la institución, implementando mecanismos de comunicación que permitan obtener y brindar información veraz y oportuna, dentro de los parámetros establecidos por la ley, para lo cual nos apoyamos en las siguientes directrices:

Principios Constitucionales: Las actividades que se desarrollan en la institución son fundamentadas en los principios de la función administrativa (igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad) definidos en el artículo 209 de la Constitución Nacional y en los definidos en el artículo 185 de La Ley 100 de 1993, donde establece que las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, tendrán como principios básicos la calidad y eficiencia. Además, propenderán por la libre concurrencia en sus acciones, proveyendo información oportuna, suficiente y veraz a los usuarios.
Información Primaria: La comunidad y las partes interesadas se consideran fuente de información y permiten medir la gestión organizacional, por lo tanto, se implementan espacios para obtener y analizar esta información como la Oficina de Información y Atención al Usuario, Comité de Ética, Asociación de Usuarios, visitas e informes de auditorías por parte de Entidades Administradoras de Planes de Beneficios y entes gubernamentales y evaluación a proveedores.

Información Secundaria: Al interior de la institución se origina y/o procesa información proveniente del desarrollo de las actividades, para esto se define la documentación, implementación, socialización y control de aquella de carácter formal tales como los procesos (direccionamiento, misionales, apoyo y de medición, análisis y mejora), informes de resultados, riesgos, procedimientos asistenciales, actos administrativos, actas de Comités y registros y la de carácter informal que corresponden al conocimiento y experiencias de los funcionarios que se adquiere a través de actividades de capacitación y formación, la cual debe ser retroalimentada en la institución.

Comunicación informativa: La institución garantiza la difusión de información de la entidad sobre publicación de servicios, deberes y derechos, programas y proyectos, documentos de interés, rendición de cuentas, mecanismos legales y administrativos de participación ciudadana, en forma amplia y transparente hacia los diferentes grupos de interés, implementando

mecanismos que permitan la publicidad de la información e interlocución con la ciudadanía, como condición necesaria para que se realicen los principios de democratización participativa.

Canales de Comunicación: Los canales de comunicación permiten a los servidores, ciudadanía y demás partes interesadas acceder a la información, por lo tanto, en la institución se implementan mecanismos que pueden llegar a los usuarios brindando información de manera completa, sencilla, veraz y oportuna.

POLÍTICA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN: Para la E.S.E. Hospital La Misericordia de Yalí, la información es base para realizar adecuadamente todos los procesos, por lo tanto, es una institución que trabaja por el desarrollo de la Gestión de la Información, apoyándose en las siguientes directrices:

Acceso: Todos los funcionarios que laboran en la institución solo deben tener acceso a la información que requieren para el desarrollo de sus labores. Al finalizar su relación laboral con la institución no podrán acceder a dicha información.

Administración de cambios: Todo cambio que afecte el software y hardware debe ser requerido por los usuarios de la información y aprobado o rechazado por el Administrador de la Institución.

Seguridad: Los funcionarios de la institución son responsable de la información que manejan, deberán protegerla, evitar pérdidas, accesos no autorizados, exposiciones y utilización indebida de ésta.

Los funcionarios no pueden suministrar cualquier información de la entidad a ningún ente externo, sin la autorización de la gerencia de la institución o de acuerdo a las exigencias de la Ley.

Todo empleado que utilice los recursos informáticos tiene la responsabilidad de velar por la integridad, confidencialidad, disponibilidad y confiabilidad de la información que maneja, especialmente cuando sea información clasificada como confidencial.

Al retirarse el funcionario de la institución se compromete a entregar toda la información respectiva de su trabajo realizado y no podrá utilizarla o divulgarla.

Software utilizado: Todo software será adquirido de acuerdo a las normas vigentes y siguiendo las directrices de la institución.

Actualización de Hardware: Todo cambio que requiera hacerse en los equipos de cómputo, deberá tener previamente una evaluación técnica y autorización del Administrador de la

Institución. La reparación técnica de los equipos únicamente puede ser realizada por personal autorizado.

Almacenamiento: La información generada deberá ser almacenada y respaldada de tal forma que se garantice su disponibilidad y seguridad, incluso la que es producto del trabajo realizado por fuera de la institución. Deberá generarse en medio magnético doble copia, una será custodiada internamente en la Oficina de Estadística y la otra bajo medidas que garanticen seguridad y restricción.

Seguridad física: Los equipos no deben moverse, reubicarse o retirarse de la institución sin aprobación previa, los particulares, en general los familiares de los funcionarios no están autorizados para utilizar los recursos informáticos de la entidad.

Escritorios limpios: Los escritorios o mesas de trabajo deben permanecer limpios para proteger documentos, equipos y dispositivos de almacenamiento, con el fin de reducir riesgos de pérdida, acceso no autorizado y daño de la información.

POLÍTICA DE NO RE-USO DE DISPOSITIVOS MÉDICOS: En la Empresa Social del Estado Hospital La Misericordia, se prohíbe el re-uso de dispositivos médicos de un solo uso con el fin de garantizar la seguridad en la atención a los pacientes. Solo se reutilizarán dispositivos médicos cuyas condiciones de fabricación así lo permitan o cuando se presente la evidencia científica de poder hacerlo conservando las condiciones de eficacia y eficiencia del procedimiento y seguridad para el paciente.

POLÍTICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE: La Empresa Social del Estado Hospital La Misericordia del Municipio de Yalí, se compromete a generar y mantener una cultura de seguridad para minimizar los daños a los pacientes, que puedan resultar de los procesos de atención en salud, mediante la identificación, la prevención y la reducción de los riesgos inherentes al servicio y la capacitación del personal, sobre seguridad del paciente.

En Colombia actualmente se impulsa la política de seguridad de la paciente liderada por el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad de la Atención en Salud y su meta general es prevenir la ocurrencia de situaciones que afecten la atención segura del paciente. En atención a lo anterior La E.S.E. Hospital La Misericordia, asume la seguridad del paciente como componente esencial de su plataforma estratégica para garantizar el cumplimiento de su misión y el logro de la visión, su sostenibilidad, desarrollo y crecimiento y se compromete a adoptar las estrategias y acciones necesarias para reducir al máximo la ocurrencia de eventos adversos mediante el control y mitigación de los riesgos propios de la atención en salud y del individuo, considerando las condiciones específicas de la institución.

La E.S.E. Hospital La Misericordia propende por la consolidación de un entorno seguro para los pacientes, en donde el riesgo de ocurrencia de un evento adverso sea minimizado a partir del

control del proceso de atención, de la implementación de barreras de seguridad eficientes y de la consolidación de una cultura institucional proactiva de prevención, reporte de incidentes, contribuyendo así al aprendizaje organizacional.

La política de seguridad propende porque cada vez nuestra institución y nuestros profesionales sean más hábiles en identificar los errores más frecuentes que suceden durante el proceso de atención, aprendan a gestionarlos y prevenirlos para progresivamente instaurar la cultura de seguridad del paciente.

Es congruente con la tendencia mundial en calidad en salud y se da como consecuencia del avance del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención en Salud normado por el Decreto 1011 de 2006 que hace énfasis en los resultados que se consiguen en el paciente.
La alta gerencia de la institución se compromete con la seguridad del paciente como estrategia, indispensable para un entorno seguro y promueve una transformación hacia una cultura de seguridad.

Mediante la política de seguridad se han establecido para el Hospital los propósitos de su formulación e implementación, los cuales son:

- Instituir una cultura de seguridad del paciente: cultura justa, educativa y no punitiva pero que no fomente la irresponsabilidad.
- Reducir la incidencia de incidentes y eventos adversos.
- Crear o fomentar un entorno seguro de la atención.
- Educar, capacitar, entrenar y motivar el personal para la seguridad del paciente.
- Definir estrategias organizacionales para su operación: equipo de trabajo, plan de trabajo, definición de responsable, mecanismos de difusión, capacitación, entrenamiento.
- Homologar en la institución los conceptos y definiciones claves.
- Integración con otras políticas y procesos institucionales: Calidad, talento humano, recursos físicos, tecnológicos, información, etc.
- Construir una alianza con el paciente y su familia.
- Integrarla a los procesos asistenciales.
- Definir los recursos para la implementación de la política.

Acciones que se despliegan en desarrollo de la política de seguridad del paciente:

- Estrategia de vigilancia, reporte y análisis de eventos adversos.
- Cumplimiento a estándares de habilitación con enfoque de Riesgo.
- Cumplimiento a estándares de Acreditación enfocados a la seguridad del paciente.
- Indicadores de Riesgo y Calidad Técnica del Sistema de Información.
- Articulación con estrategias de Fármaco, Reactivo y Tecno-vigilancia.
- Investigación en Calidad y Seguridad del Paciente.

POLÍTICA IAMI – AIEPI: La E.S.E. Hospital La Misericordia se acoge a las Estrategias: Instituciones Amigas de la Mujer y la Infancia **(IAMI)** y Atención Integral de Enfermedades Prevalentes de la Infancia **(AIEPI)** con enfoque de derechos humanos, perspectiva de género, enfoque diferencial y criterios de calidad, dictando las siguientes normas para su implementación:

La E.S.E Hospital La Misericordia se compromete a realizar una atención integrada dirigida a todas las gestantes, niños y niñas menores de cinco años como mecanismo de reducción de la mortalidad evitable, enfatizando en la promoción, protección, atención y apoyo a la lactancia materna en favor de la salud y nutrición materna e infantil y en la atención con calidad con enfoque de derechos y perspectiva diferencial, y garantice la calidad, calidez e integralidad de los servicios y programas dirigidos a la mujer y a la infancia y se ponga sistemáticamente en conocimiento de todo el personal de la institución tanto profesional como de apoyo logístico y administrativo.
Para dicha atención se contemplan actividades que promueven, protegen y apoyan la salud y nutrición materna e infantil, se enmarca en los derechos humanos y propende por la integración del padre y la familia a todas las actividades relacionadas con la Maternidad y la crianza.

Para lo cual la E.S.E Hospital La Misericordia debe:

- Socializar con todo el personal de la institución la política de IAMI-AIEPI integral y garantizar que todos la conozcan y la practiquen
- Publicar la política en un lenguaje claro y sencillo para que pueda ser entendida por los usuarios y usuarias de la institución, en las áreas de atención a gestantes, madres de recién nacidos, lactantes, niñas y niños menores de seis años.
- Conformar un Comité Institucional mediante acto administrativo, con el objeto que se responsabilice de la coordinación y seguimiento de las normas establecidas para el cabal cumplimiento de estrategia IAMI-AIEPI.
- Incluir dentro del Plan de Desarrollo Institucional la implementación de las estrategias IAMI - AIEPI para que se constituyan como una de las principales estrategias y garantizar su implementación y sostenibilidad para fortalecer el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad.

- Hacer inducción a todo el personal nuevo que llegue a la Institución sobre la política IAMI - AIEPI de manera que se integre al proceso, lo asuma y facilite.
- Implementar la aplicación periódica del formulario de auto apreciación de la institución para monitorear el cumplimiento y los avances en el desarrollo de la política IAMI – AIEPI.

POLÍTICA DE SERVICIOS AMIGABLES DE SALUD PARA ADOLESCENTES Y JOVENES (SSAAJ): La E.S.E. Hospital La Misericordia se compromete en adoptar una modalidad para adecuar las respuestas de los servicios de salud a las necesidades de Adolescentes y Jóvenes de nuestro municipio con enfoque de derechos sexuales y reproductivos, garantizando calidad, calidez e integralidad de estrategias, programas y actividades dirigidas a esta población y se ponga sistemáticamente en conocimiento de todo el personal de la institución tanto profesional como de apoyo logístico y administrativo.
Para lo cual la Empresa Social del Estado Hospital La Misericordia debe:

1. Socializar con el personal de la institución la estratega SASAJ, garantizando que todos la conozcan y contribuyan al adecuado desarrollo de sus procesos.

2. Publicar la política en un lenguaje claro y sencillo para que pueda ser entendida por los y las adolescentes y jóvenes que acuden a la institución, en el área de atención.

3. A través del comité COVE Institucional, coordinar y hacer seguimiento de las normas establecidas para el cabal cumplimiento de estrategia SASAJ.

4. Incluir dentro del Plan de Desarrollo Institucional la estrategia IAMI para garantizar su implementación y sostenibilidad, ya que los SASAJ hacen parte del paso 9 de dicha estrategia.

La modalidad del servicio de adolescentes y jóvenes es LA CONSULTA DIFERENCIADA AMIGABLE, que se realiza a partir de las características de infraestructura básica con la que cuenta la ESE, ya que se destinará un espacio para la atención de adolescentes y jóvenes dentro del mismo hospital y además se realizaran actividades extramurales en establecimientos educativos, definiendo condiciones de acceso diferenciales, como horarios de atención, actividades grupales con diferentes profesionales. Se define como servicio amigable por la existencia de unos profesionales formados y sensibilizados para ofrecer una atención de calidad, guardando confidencialidad y respeto por las condiciones de adolescentes y jóvenes.

La Empresa Social del Estado Hospital La Misericordia, capacitara a todo el personal que atiende a los y las adolescentes y jóvenes, en aspectos básicos de elementos conceptuales y de contexto acerca de la adolescencia y la juventud, derechos humanos, con énfasis en los derechos sexuales y reproductivos.

Igualmente, se garantizará el acceso y disponibilidad de una amplia gama de servicios diferenciados, permitiendo la oportunidad en su prestación de acuerdo a la modalidad escogida que aporte a los adolescentes y jóvenes a protegerse y mejorar su salud actual, a comprender su sexualidad y sus necesidades de salud reproductiva, a responsabilizarse activamente de la toma decisiones, basadas en orientaciones claras y oportunas.

OBJETIVO GENERAL:

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población Yaliseña, mediante la implementación de estrategias en la institución que nos permitan mantener la sostenibilidad financiera, fortalecer el recurso humano, el ambiente físico, la realización de los procesos, y brindar una atención enfocada al cliente, para ofrecer servicios de salud con calidad que nos permitan ser competitivos en el mercado.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Elevar el nivel de competencia del talento humano, mediante el desarrollo del plan de capacitación y formación, procedimientos de inducción, reinducción, selección, vinculación, evaluación, bienestar y estímulos, con el fin de mejorar el desarrollo de las actividades durante la prestación del servicio, durante los próximos cuatro años.

El desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores, y competencias fundamentales.
"Para lograr el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

MARCO LEGAL

La normatividad externa vigente, que da orientaciones y reglamenta respecto de la responsabilidad en la implementación de los programas de formación y capacitación, en las Empresas del estado, es la contenida en:

LEY 909 DE 2004, Titulo II articulo 15 literal e, son funciones de las entidades estatales a través de las unidades de personal: Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación.

En el artículo 36 determina los objetivos de la capacitación a los empleados públicos.

El Decreto 1227 de 2005, reglamentó parcialmente la Ley 909 de 2004 en su Titulo V, capítulo I Artículo 65. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo 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 66. Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Y el Decreto 1567 de 1998, crea e imparte directrices sobre el sistema de capacitación y estímulos.
En su artículo 3 literales c y d determina:

Planes institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación. Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente decreto-ley y con la planeación institucional.

d) *Recursos.* Cada entidad contará para la capacitación con los recursos previstos en el presupuesto, así como con sus propios recursos físicos y humanos, los cuales debe administrar con eficiencia y transparencia, estableciendo mecanismos que permitan compartirlos con otros organismos para optimizar su impacto

Define además los objetivos y principios de la capacitación, áreas y modalidades de capacitación, obligaciones de las entidades y de los empleados públicos.

Art. 4 Decreto. 1567/92. 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.

MARCO CONCEPTUAL

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.

Sistema de capacitación: Conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

OBJETIVOS DE LA CAPACITACION. Son objetivos de la capacitación:

- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

PRINCIPIOS: Los procesos de Capacitación en la E.S.E se desarrollarán aplicando los principios rectores de la capacitación establecidos en el Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998, a saber:

- **Complementariedad.** La capacitación es un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

- **Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

- **Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados.

- **Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como

detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

- **Prevalencia del interés de la organización**. Las políticas, planes y programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

- **Integración a la carrera administrativa**. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

- **Prelación de los empleados de carrera**. Para la capacitación tendrán prelación los empleados de carrera.

- **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

- **Énfasis en la práctica.** Se utilizarán metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

- **Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

- **Competencias.**Es la capacidad de una persona para desempeñarse en diferentes contextos con base en requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector publico. Esta capacidad está determinada por conocimientos, destrezas, habilidades, valores aptitudes; que debe poseer y demostrar el empleado.

- **Competencia del ser.** Comprende conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina y liderazgo entre otros).

✓ Determinantes para:
✓ Realización personal
✓ Trabajo en equipo
✓ Desempeño superior que genera valor agregado
✓ Desarrollo personal al interior de la organización

- **Competencias del saber.** Conjunto de conocimientos que se requieren para desarrollar las acciones

Se requiere de empleados:

- ✓ 1. Interesados en aprender y auto desarrollarse.
- ✓ 2. Ser capaces de recolectar información, cuestionarla, analizarla y generar nuevos conocimientos.

- ➢ **Competencias del hacer.** Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que las condiciones personales conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del empleado público, despegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

ESTUDIO TÉCNICO: El plan de capacitación de la E.S.E. debe responder a estudio técnico que identifique necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar las competencias laborales.

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN: El plan de formación y capacitación de la ESE, debe incluir procesos de inducción y reinducción de conformidad con las normas. Estos procesos están dirigidos al personal nuevo en la institución o aquellos empleados que cambian de área de trabajo o son promovidos en la organización.

ÁREAS: Para efectos de organizar la capacitación, tanto los diagnósticos de necesidades, como el plan y los programas correspondientes se estructurarán con las siguientes áreas:
a. Área Misional o Técnica: Integran esta área las actividades de capacitación dirigidas a las dependencias cuyos productos o servicios constituyen la razón de ser de la Entidad.

b. Área de Gestión o Apoyo: Esta área está constituida por la capacitación dirigida a:

- Fortalecer las capacidades institucionales relacionadas con el suministro y gestión de los bienes y servicios que requiere internamente la Entidad para su adecuado funcionamiento.

- Mejorar las competencias de los funcionarios para el ejercicio de sus funciones.

MODALIDADES: La capacitación podrá impartirse directamente por la E.S.E. o indirectamente a través de instituciones externas contratadas o con las cuales exista o se suscriba convenio de cooperación académica bajo las siguientes modalidades:

a) **Presencial**: El empleado participa, en la sede de la capacitación, de todas las actividades académicas y complementarias programadas por la Empresa.

b) **Semiescolarizada**: El empleado desarrolla actividades académicas presenciales en la sede de la Capacitación y actividades académicas individuales o en grupo fuera de la institución educativa acudiendo periódicamente a la tutoría de un experto en el tema y con opción de consultarlo cuando lo requiera.

c) **Virtual**: El empleado desarrolla la totalidad del proceso académico por fuera de la sede de capacitación, con apoyo de materiales didácticos normalizados, con opción de consultar por medio de la Empresa a expertos en los distintos temas.

OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS CON RESPECTO A LA CAPACITACIÓN. Son obligaciones de los funcionarios con respecto a la Capacitación:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la Entidad.
- Servir de agente capacitador dentro o fuera de la Entidad, siempre que se le requiera.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Cuando, con patrocinio de la Entidad, participen en eventos externos de capacitación, entregar a la E.S.E. copia del programa, los materiales, memorias y documentos que hayan recibido.
- Asistir a los programas de inducción y reinducción, según su caso, impartidos por la Entidad.

FONDOS ECONOMICOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN: Los fondos económicos destinados a la ejecución de los programas del presente título, serán adicionados al presupuesto de la actual vigencia según las necesidades que se tiene por parte de los funcionarios de la E.S.E.

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El plan de capacitación de la E.S.E. debe responder a un estudio que identifique necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar las competencias técnicas profesionales y comportamentales.

Que en el marco del plan de desarrollo se trabajo con los jefes de cada área y se identificaron las necesidades de capacitación de los funcionarios, entendiendo necesidad de capacitación desde el reconocimiento individual de las carencias de información, conocimientos, habilidades y /o actitudes que presenta cada uno de los servidores para desempeñar una función o labor.

La encuesta estuvo enfocada a:

- Identificar las competencias que los funcionarios no han adquirido y que requieren para aportar al cumplimiento de la misión, Plan de Desarrollo Institucional, Planes de Acción o las funciones del cargo.

- Identificar las necesidades de capacitación que fueron identificadas en los procesos de evaluación.
- Para el Diagnóstico también se tuvo en cuenta las necesidades de procesos de capacitación identificadas en estudios como medición del clima organizacional, auditorías a procesos, a sistema de gestión de calidad, implementación del modelo estándar de control interno MECI.

ESTRATEGIAS DE CAPACITACION

Capacitación Intra-institucional:

Actividades Organizadas, dirigidas y ejecutadas dentro de la institución por personas o funcionarios de la institución o externos gestionados por la institución presenciales o virtuales.
Jornadas de Inducción.
Jornadas de Reinducción.
Charlas
Talleres
Conferencias
Cursos
Seminarios

Capacitación Extra-Institucional:

La E.S.E auspiciará la participación de los funcionarios en cursos, seminarios, talleres, simposios, congresos, diplomados, encuentros o cualquier otra modalidad de capacitación organizados externamente y que serán pagados por la ESE, o de los cuales se beneficiaran los servidores y la ESE en forma gratuita por existir alianzas estratégicas en el caso de COHAN, AESA o los que organizan las ARL, la CGN y cajas de compensación aun los que no estén incluidos en dicho Programa.

Capacitación en forma virtual:

La E.S.E dirige, organiza y coordina y propicias actividades de capacitación desarrolladas a través de instituciones en forma virtual.

Por suscripción a materia editado para educación continuada

La E.S.E se suscribe a una editorial y paga para recibir material educativo y de actualización para el personal quienes deben interactuar de manera no presencial y serán certificados.

Es de anotar que el Comité de Bienestar Social, el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo, el de Convivencia laboral y la Comisión de Personal podrá indicar a la Gerencia nuevos temas a ser desarrollados por parte de los funcionarios según las necesidades expresas por cada una de las áreas de trabajo.

JEFFERSON DUVAN GIRALDO LOPEZ
Gerente
Empresa Social del Estado Hospital La Misericordia
Yalí – Antioquia