
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	100-OT-30
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	1 de 28
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	COPIA CONTROLADA	

PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES



VIGENCIA AÑO 2021

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	100-OT-30
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	2 de 28
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	COPIA CONTROLADA	

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

John Jairo Ramírez Cardona
Gerente

EQUIPO DE TRABAJO


Roosevelt José Rivera Giraldo
Subgerente Asistencial

Paula Andrea Vélez Cardona
Subgerente Administrativa y Financiera

Beatriz Elena Gómez Castaño
Jefe de calidad y planeación

Adriana Salazar Carmona
Profesional en SST


Luisa Fernanda Silva Garcés

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	100-OT-30
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	3 de 28
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES		COPIA CONTROLADA

Psicóloga Talento Humano

Contenido

1. PRESENTACIÓN.....	4
2. OBJETIVOS.....	5
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	5
3. ALCANCE	6
4. MARCO NORMATIVO	6
5. DEFINICIONES.....	8
6. METODOLOGÍA.....	11
6.1. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	12
6.2. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS.....	13
6.2.2. Pedagógicos	13
6.3. LÍNEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN.....	14
6.4. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES.....	20
6.5. FASES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021	21
7. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021	23
7.1. ACCIONES DE CAPACITACIÓN	24
7.2. DOCUMENTOS QUE SOPORTAN ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN..	25
8. INDICADORES DE EVALUACIÓN	26

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	100-OT-30
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	4 de 28
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	COPIA CONTROLADA	


9. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN 2021. 26

1. PRESENTACIÓN

La Gerencia, la Subgerencia Asistencial y la Subgerencia Administrativa y Financiera de la Empresa Social del Estado Hospital Mental Universitario de Risaralda, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, Capítulo II, Artículo 15, Literal e) y según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC para el Desarrollo y la profesionalización del servidor público del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, presenta el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2021. En el entendido que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y que las competencias laborales constituyen el eje de la capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, se hace necesario contar con servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida, comprometidos con su propio desarrollo y con los fines del Estado Colombiano.

En este sentido, el presente Plan ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Estratégico Institucional. Con el fin de identificar las necesidades de capacitación, el área de Talento Humano realizó una encuesta de actividades para la construcción del diagnóstico, que en general se mencionan a continuación:

1. Se evaluaron los resultados del PIC de la vigencia anterior, tomando como insumo las actividades de capacitación pendientes por realizar y los aspectos por mejorar.
2. Se aplicó la encuesta en línea dirigida a funcionarios de la ESE y posteriormente se analizó dicha información. A partir de esta, se identificaron las temáticas en las cuales se requiere fortalecer competencias y habilidades.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	100-OT-30
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	5 de 28
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	COPIA CONTROLADA	

3. Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Sistema Nacional de Capacitación y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se identificaron las líneas de acción institucionales sobre las cuales se enfocarán los esfuerzos de capacitación para contribuir al fortalecimiento de competencias necesarias en los servidores públicos, entre ellas, la capacitación para la innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo, valorar y respetar lo público.

Por último y teniendo en cuenta que los procesos de capacitación deben responder al desarrollo de habilidades, capacidades y competencias, se formuló el PIC, considerando lo antes expuesto y las nuevas circunstancias, sociales y políticas.


2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo integral de los servidores por medio del fortalecimiento de conocimientos, habilidades de formación y capacitación en el puesto de trabajo contribuyendo así al mejoramiento de la prestación del servicio y del ambiente laboral.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ fortalecer a los servidores públicos de la E.S.E Hospital Mental Universitario de Risaralda en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo.
- ✓ Actualizar el conocimiento en relación con las nuevas políticas institucionales, normatividad, temas generadores para la atención en salud mental, humanización y cualificación en la atención
- ✓ Evaluar el impacto de los procesos de capacitación y/o entrenamiento en el puesto de trabajo.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	100-OT-30
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	6 de 28
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	COPIA CONTROLADA	


- ✓ Implementar el Plan Institucional de Capacitación de acuerdo a los hallazgos con la implementación de la encuesta de identificación de necesidades, diligenciada por los funcionarios, además de las detectadas desde las coordinaciones de área.
- ✓ Empoderar a los líderes de las diferentes estancias institucionales para que se constituyan en multiplicadores de aprendizajes con los grupos y usuarios con que interactúan.
- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los servidores públicos con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y objetivos de la institución.

3. ALCANCE

El Plan de Capacitación de la Empresa Social del Estado Hospital Mental universitario de Risaralda, aplica a todos los funcionarios de la ESE tanto asistenciales como administrativos.


4. MARCO NORMATIVO

- ✓ **Constitución Política de Colombia** de 1991 Art. 53 como referente primario.
- ✓ **Decreto Ley 1567 de 1998**, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ **Ley 734 de 2002**, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	100-OT-30
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	7 de 28
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	COPIA CONTROLADA	

- ✓ **Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ✓ **Ley 1064 de 2006**, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- ✓ **Decreto 4904 de 2009**, por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.
- ✓ **Decreto 1083 de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- ✓ **Decreto 1499 de 2017**, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
- ✓ **Resolución N°390 de 2017**, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación
- ✓ **Ley 1960 del 2019** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público como son:

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	100-OT-30
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	8 de 28
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	COPIA CONTROLADA	


- ✓ El Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.
- ✓ Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC, vigente.

Así mismo, se tomarán las demás normas, conceptos y circulares que en materia de capacitación emita el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

5. DEFINICIONES

El Decreto Ley 1567 de 1998 ha establecido las definiciones conceptuales de capacitación y formación para el sector público. Del mismo modo, la Función Pública en el concepto técnico 100-10 de 2014 aclaró el término de entrenamiento aplicado al sector público colombiano. A continuación, se mencionan las definiciones de estos conceptos y con ello delimitar el marco de acción del diagnóstico y de la apuesta estratégica de este Plan.

- ✓ **Competencia:** “Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación- PIC -2012- DAFP)
- ✓ **Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.


	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	100-OT-30
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	9 de 28
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	COPIA CONTROLADA	

- ✓ **Educación Informal:** La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115/1994).
- ✓ **Educación no formal:** “Hoy denominada Educación para el trabajo y el desarrollo humano, según lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. La finalidad es la promoción del perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria”.
- ✓ **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- ✓ **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- ✓ **Programas de inducción:** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. Con el fin de integrarlo al Institución, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	100-OT-30
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	10 de 28
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	COPIA CONTROLADA	

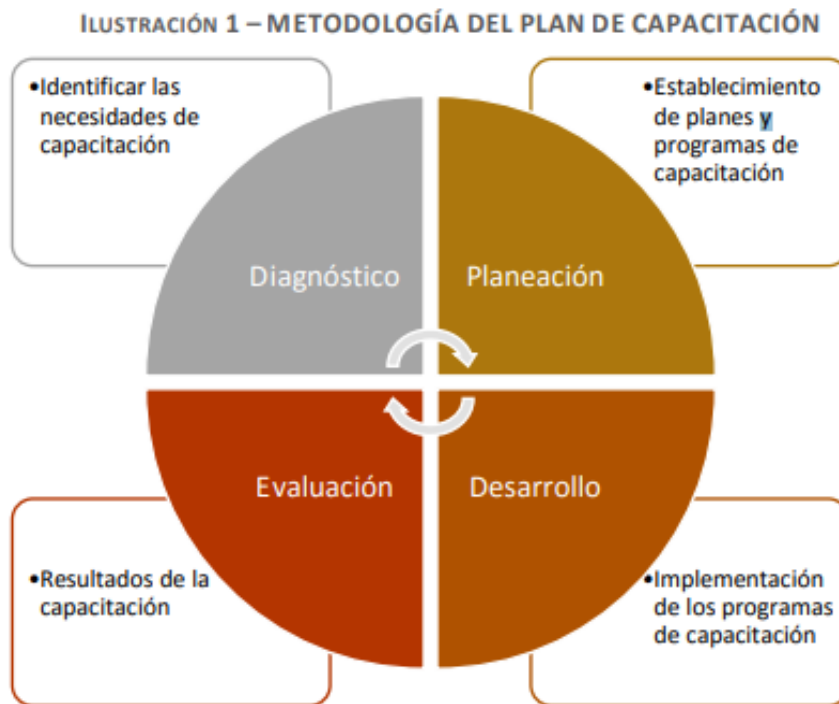
dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

- ✓ **Programas de Re inducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de re inducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios.
- ✓ **Competencia laboral:** Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y los resultados del sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos (SABER), destrezas, habilidades, (HACER) valores, actitudes (SER) y aptitudes (HACER). (DAFP, 2007). De acuerdo con el DAFP, las entidades públicas del orden territorial y nacional podrán apoyarse en las propuestas que realice el sector educativo a nivel de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal, para formular el Plan Institucional de Capacitación (PIC) siempre que estas se fundamenten en el enfoque de formación por competencias.
- ✓ **Profesionalización:** Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.


	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	100-OT-30
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	11 de 28
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES		COPIA CONTROLADA

6. METODOLOGÍA

El desarrollo de la capacitación puede entenderse como un ciclo que inicia en el análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, continua con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo cierra con la evaluación que no solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo.




Fuente: Escuela Superior de Administración Pública – ESAP

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	100-OT-30
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	12 de 28
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	COPIA CONTROLADA	

6.1. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, en la ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- ✓ **Complementariedad:** La capacitación se concibe como 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, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- ✓ **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, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- ✓ **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	100-OT-30
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	13 de 28
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	COPIA CONTROLADA	

- ✓ **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda.


6.2. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

6.2.1. Conceptuales

- ✓ **La Profesionalización del Empleo Público:** Para alcanzar la profesionalización es necesario garantizar que los servidores públicos posean atributos como el mérito, vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- ✓ **Desarrollo de competencias laborales:** Se definen como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.
- ✓ **Enfoque de la formación basada en Competencias:** “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

6.2.2. Pedagógicos

- ✓ **La Educación Basada en Problemas:** Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	100-OT-30
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	14 de 28
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES		COPIA CONTROLADA


- ✓ **El Proyecto de Aprendizaje en Equipo:** Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado, mediante la creación de espacios de trabajo que promueven el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento.
- ✓ **Valoración de los Aprendizajes:** Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producto de la evaluación del desempeño.

6.3. LÍNEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

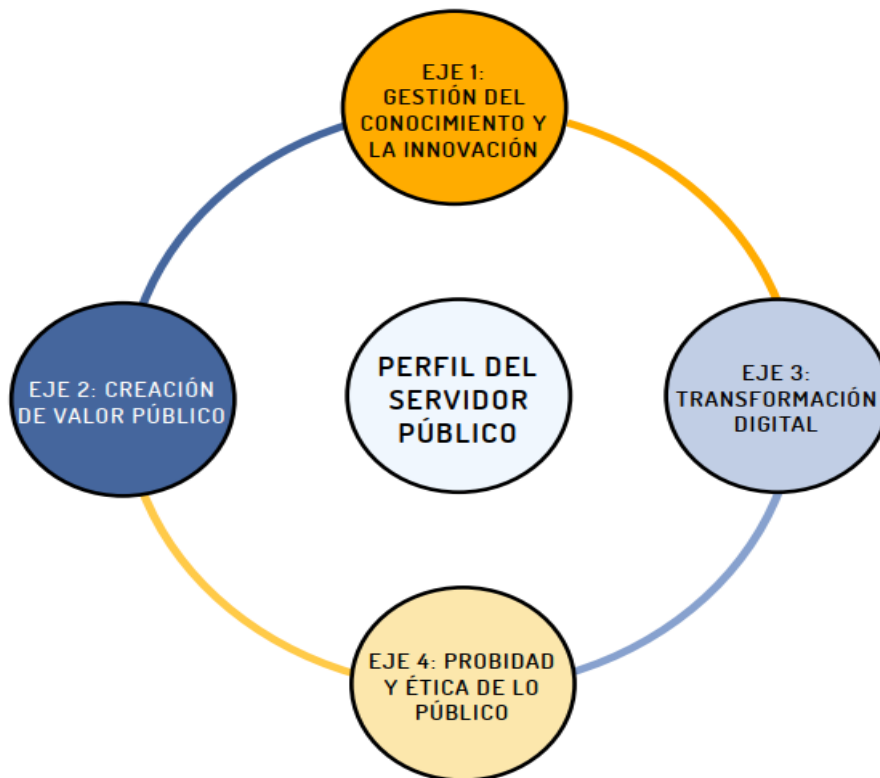
MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.




Fuente: Función Pública, 2017, tomando como base el Decreto Ley 1567 de 1998

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	100-OT-30
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	15 de 28
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES		COPIA CONTROLADA

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014) y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	100-OT-30
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	16 de 28
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	COPIA CONTROLADA	

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación

Como activo importante de las organizaciones públicas en su conocimiento, este le permite diseñar, gestionar, y ofrecer bienes o servicios públicos que suministran grupos de valor y bajo este valor se constituyen su razón de ser. No obstante, existe el riesgo que la información no circule de manera correcta.

Para evitar este riesgo en las entidades el conocimiento debe estar proyectado y sistematizado, tanto de manera tangible en documentación de procesos y procedimientos, planes, investigaciones, saberes y conocimientos nuevos en los equipos de trabajo.

Bajo esta perspectiva la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo mejorando los escenarios y los análisis.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual.

Construyan espacios y proceso de ideación, experimentación, innovación e investigación intelectual.


- Identificación y que transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su aprobación.

Estos componentes se detallan a continuación teniendo en cuenta que la formación y capacitación de los servidores públicos es de gran importancia en tanto que generen cambios organizacionales directamente relacionados con el conocimiento y del aprendizaje de la entidad.

Generación y producción:

El interior de las entidades busca idear actividades que generen tendencias de investigación e innovar el quehacer cotidiano.

Las entidades públicas deben contar con mecanismos que favorezcan la innovación institucional para potencializar soluciones en diferentes áreas recursos económicos, tiempo, espacio, incentivación generación de nuevo conocimiento que posibiliten una relación más cercana entre la ciudadanía y el estado, basado en un marco de

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	100-OT-30
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	17 de 28
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	COPIA CONTROLADA	

confianza calidad en la presentación de los bienes y servicios; integrado a esto las entidades públicas deben generar canales de conocimiento a través del plan Institucional de capacitación.

Eje 2. Creación del valor público:

Está orientado a la capacidad que tienen los servidores para que a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y permita obtener valores de confianza legitimidad en la relación Estado – Ciudadano; así mismo traer como consecuencia procesos de fortalecimiento en capacitación y entrenamientos de directivos públicos, orientada al buen conocimiento y buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y planeación estratégica de la entidad de acuerdo con sus competencias.


-El rol principal del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos, que generen resultados efectivos, busca avanzar de un enfoque burocrático a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir lo que el ciudadano prefiere y que le genera valor público en su servicio.

El modelo que se analiza conduce a un fin de la gestión pública: producción de resultados que imparten de manera positiva a las personas y la sociedad dejando una expectativa de valor fundamentado.

Eje 3 Transformación digital:

La transformación digital tiene como fin buscar resultados en el cual todas entidades y organizaciones reorganicen métodos de trabajo y estrategias en general para obtener beneficios en los procesos de información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

La influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), Inspira en el uso de herramientas transformadoras de los procesos tradicionales,

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	100-OT-30
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	18 de 28
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	COPIA CONTROLADA	

desde el Gobierno nacional se genera lineamientos alrededor de la transformación digital.


Los sistemas interconectados almacenan gestionan y analizan información y de esta manera impactan todos los sectores de la vida cotidiana, los sectores privados y el sector públicos buscan adaptarse y se acogen a este servicio público que ofrece mayor calidad y menores costos, ampliando el bien de los servicios mediante las tecnologías de transformación digital.

La capacitación y la formación de los servidores públicos asimilan y responden a los fundamentos de la industria 4.0 de la cuarta revolución Industrial; la transformación de la economía en el mundo se alinea a propuestas y enfoques que proponen y orientan que aún futuro todos servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas destrezas y conductas que ofrecen este enfoque de la industria 4.0 trayendo como consecuencia positiva un cambio cultural organizacional en el sector público. Según el CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) se adoptó la política nacional para la transformación digital con el fin de aumentar propuesta de valor social y económico a través del uso de las tecnologías.

La transformación digital es una prioridad para el estado colombiano por lo cual se convierte en un eje fundamental y priorizado en formación de programas capacitación, entrenamientos, lo anterior implica dinámicas de fortalecimiento en estas áreas en función de la modernización en el sector público.

Eje 4. Probidad y ética de lo público:

Hace relación desde lo que se entiende como servidor público en función con su ética en razón a pertenecer y tener una identificación clara en reconocer valores comportamientos costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social, desde esta perspectiva el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	100-OT-30
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	19 de 28
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	COPIA CONTROLADA	


Desde un enfoque filosófico constituye propiedad de los actores y en función de su rol deben tener identidad y propiedad en su labor; por lo tanto, todas las entidades públicas y el Estado en general generan disposiciones motivacionales y conductuales desde lo que representa servir desde un sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

En el ejercicio como servidor Público de acuerdo a lo anterior se debe priorizar temáticas en un plan de integridad del ser, en el ámbito de formación y capacitación para reconocer desde su ámbito, habilidades y conocimientos pero que también puedan modificar y perfilar conductas en función como servidores públicos; permitiendo desarrollo de conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público, en construcción de identidad hacia una cultura organizacional, bajo acciones que involucren la buena disposición de crear nuevos hábitos efectivos en la práctica del saber, orientada a la eficacia y la integridad del servicio.

Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado. De igual manera, se puede definir como el proceso de toma de decisiones y el proceso por el que éstas son implementadas. La Gobernanza para la paz, les ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos.

Eje Gestión del Conocimiento:

Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno. Con base en esta premisa, se crea la política de Gestión del Conocimiento, la cual tiene por objetivo Desarrollar una

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	100-OT-30
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	20 de 28
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	COPIA CONTROLADA	

cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.

Eje Creación de Valor Público:


Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

6.4. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

De conformidad con lo establecido en la Ley 1960 de 2019, Art. 3, Literal g) Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

Los Servidores Públicos de la ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

- ✓ Asistir a las actividades que se incluyen dentro del plan cuando sean convocados por parte de la Dependencia responsable de capacitación y/o el área de Talento Humano.
- ✓ Diligenciar las evaluaciones a que haya lugar cuando participen en las actividades de formación y/o capacitación.
- ✓ Socializar al interior del Grupo o área de trabajo, los conocimientos adquiridos en las actividades de formación y/o capacitación y dejar

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	100-OT-30
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	21 de 28
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	COPIA CONTROLADA	

constancia del proceso mediante acta, la cual debe ser remitida al área de Talento Humano, dentro de los siguientes quince (15) días calendario.

- ✓ Tener presente, cuando se participe en actividades que impliquen recursos de La ESE, lo que especifica el Artículo 2.2.19.6.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual expresa que el empleado designado o inscrito voluntariamente para participar en jornadas que se desarrollen dentro del Programa Institucional de Capacitación, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación establecidos para el mismo. Cuando el servidor que haya sido designado o que se haya inscrito voluntariamente en un programa de capacitación, no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación aprobatoria, deberá rembolsar a la Unidad el valor monetario correspondiente al costo total del curso en el que hubiere incurrido la entidad respecto de dicho servidor.

6.5. FASES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

Fase 1: Sensibilización

Se busca establecer una cultura nueva con orientaciones de política y capacitación por competencias con el fin de crear proyectos de aprendizajes en equipos; con técnicas en diferentes contextos de la problemática.


A través de actividades por medio del correo institucional se envía a los funcionarios comunicados donde se divulgan aspectos normativos del Plan Nacional de Formación y Capacitación con el fin de promover la participación en la encuesta de necesidades de capacitación.

Fase 2: Formular proyectos de aprendizaje

En esta fase se consideran unas técnicas que aseguren la conformación de equipos de aprendizaje con el fin de trabajar la solución o necesidades que lleven a la resolución de conflictos y mejorar los procesos.

Fase 3: Consolidación del diagnóstico de la necesidad

En esta fase el área de recursos humanos hará un diagnóstico que permita evaluar y retroalimentar de acuerdo a las prioridades, considerando los procesos de

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	100-OT-30
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	22 de 28
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	COPIA CONTROLADA	

aprendizaje del proyecto PAE- disponer los datos hacer comparaciones clasificar la información para el análisis y la toma de decisiones para incluirlas en la formación del PIC.

Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado pueden acceder a la capacitación y el entrenamiento, por lo anterior se determina con los líderes y/o sus delegados cuáles son las necesidades y los problemas que están afectando el cumplimiento de procesos y procedimientos para fortalecer las habilidades y competencias de los funcionarios. Lo anterior teniendo en cuenta las acciones de mejora de insumos como el Plan de Mejoramiento de la ESE, los informes de auditoría y la revisión por la dirección.


Fase 4: Programar el PIC Institucional con base en los Proyectos de Aprendizaje.

Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el Sistema Nacional de Capacitación y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se identificaron las líneas de acción institucionales sobre las cuales se enfocarán los esfuerzos de capacitación para contribuir al fortalecimiento de competencias necesarias en los servidores públicos, entre ellas, la capacitación para la innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo, valorar y respetar lo público.

Fase 5: Ejecución del PIC

En esta fase se ejerce la coordinación de las diferentes acciones y estrategias promulgadas en los proyectos de aprendizaje, mediante el control de evaluaciones y competencias asociados a los aspectos logísticos en áreas de planeación y ejecución diseñadas en el PIC

Una vez priorizadas las necesidades de capacitación se identifica cuáles requieren de conocimiento especializado externo para proceder a la etapa contractual y por medio de un cronograma general de intervención, se valida el presupuesto para

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	100-OT-30
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	23 de 28
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES		COPIA CONTROLADA

prever todos los recursos financieros y no financieros de las actividades incorporadas en el PIC. Teniendo en cuenta los aspectos logísticos asociados a la planeación y ejecución del PIC, son identificados los riesgos en el mapa de riesgos del proceso de talento humano.

Fase 6: Ejecución del PIC

Teniendo en cuenta las actividades priorizadas se procede a coordinar los aspectos logísticos como solicitud de apoyo a la red interinstitucional de capacitación, contratación, consecución de salas, convocatorias, parametrización de los temas a tratar. Las actividades de capacitación se llevan a cabo de forma presencial, de forma virtual a través de los sistemas de videoconferencia propios de la ESE.


Fase 7: Seguimiento y Evaluación

Entregar los soportes definidos para dar por realizadas las actividades del PIC, los cuales se encuentran enunciadas en el numeral 6.4 del presente documento.

Una vez los responsables alleguen los soportes se verifica que cumplan con los requisitos de calidad enmarcados dentro del Sistema Integrado de Gestión. De igual forma se ha de realizar el seguimiento a las planillas de aprendizaje de cada funcionario para medir el impacto de la capacitación en la ESE.

7. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

El presente plan pretende abarcar al mayor número de funcionarios de la ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda considerando la complejidad de la entidad y las metas institucionales para el año 2021, por lo que se proyectan actividades de capacitación por grupos objetivos tanto de forma presencial como de forma virtual. Lo anterior con el ánimo de no afectar el normal desarrollo de las actividades asistenciales y administrativas.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	100-OT-30
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	24 de 28
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	COPIA CONTROLADA	

7.1. ACCIONES DE CAPACITACIÓN


La capacitación se define como el conjunto de procesos organizados 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 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.

El Entrenamiento en el Puesto de Trabajo se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se puede beneficiar de éste a los empleados con derecho de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Por lo anterior para la vigencia del año 2021 la ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda, con base en el diagnóstico de necesidades realizado establece las siguientes actividades de capacitación:

Nota 1: Teniendo en cuenta las necesidades identificadas, las actividades enunciadas en la anterior tabla aplican para los funcionarios que designen los superiores inmediatos cuando se realicen las convocatorias respectivas.

Nota 2: En el entendido que la capacitación es un proceso dinámico que busca fortalecer la gestión pública en un círculo de mejora continua para responder a las dinámicas del entorno y los contextos en los que se desenvuelven las entidades públicas, se aclara que las temáticas aquí priorizadas puedan presentar cambios en cuanto la denominación de las mismas sin que esto afecte el fondo de las necesidades planteadas y/o las orientaciones temáticas del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	100-OT-30
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	25 de 28
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	COPIA CONTROLADA	

7.2. DOCUMENTOS QUE SOPORTAN ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Los siguientes documentos deben ser diligenciados, sin excepción alguna, en toda actividad de capacitación que imparta la entidad y deben ser remitidos a la oficina de Talento Humano.

ACTA DE REUNIÓN (100-FO-10): El responsable de la actividad diligenciará el acta, documento que se encuentra estandarizado, donde da cuenta del proceso llevado a cabo y las temáticas desarrolladas durante la formación y/o capacitación.


LISTADO DE ASISTENCIA (100-FO-3): Cuando el formato de acta no es suficiente para registrar la asistencia de la formación y/o capacitación se acude al formato listado de asistencia, el cual debe contener el nombre de la actividad y fecha en todas las hojas que se entreguen.

INFORMACIÓN PRESENTADA: Hace referencia al envío de una copia de la información presentada en la jornada de capacitación como presentaciones y demás ayudas didácticas.

EVALUACIÓN: En aras de garantizar el impacto, eficiencia y eficacia en el desarrollo del presente plan, los líderes de los procesos y/o dependencias deben garantizar la evaluación del mismo como se detalla a continuación y remitir a la oficina de talento Humano los formatos estandarizados por la entidad dentro del procedimiento Jornadas de capacitación.

Al inicio de cada trimestre se notificará a cada jefe inmediato, que programe la fecha de validación de las capacitaciones que estén a su cargo.

Las evaluaciones de las capacitaciones se harán de acuerdo a la modalidad de capacitación, si la capacitación es virtual se evaluará por medio de la plataforma institucional y si la capacitación es presencial se evaluará por medio de formato físico, teniendo en cuenta que se calificara sobre 10, para pasar la evolución se deberá sacar mínimo una calificación de 8; si el funcionario obtiene una calificación menor a 8, tendrá un plazo de 7 días para repetir la evaluación, si la pierde nuevamente se le notificara al jefe inmediato para que concerté con el funcionario

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	100-OT-30
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	26 de 28
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	COPIA CONTROLADA	

un plan de mejoramiento.(cabe aclarar que las evoluciones, listados de asistencia y demás evidencias de las capacitaciones están a cargo del funcionario que dirija cada capacitación y las debe dirigir a la oficina de Talento Humano)

8. INDICADORES DE EVALUACIÓN

Para medir la gestión y el impacto frente a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda 2021, se tendrán en cuenta los siguientes indicadores:

OBJETIVOS	ACTIVIDAD (ES)	INDICADOR	META	FRECUENCIA Y TIPO DE INDICADOR	RECURSOS PRESUPUESTADOS	RESPONSABLE
Capacitar a los funcionarios en relacion con las nuevas politicas institucionales, actualizacion normativa, con el fin de mejorar sus competencia, conocimientos y hanilidades.	Realizar estrategias de capacitacion a los nuevos funcionarios de nuevo ingreso.	(N°. De funcionarios que realizan la induccion y reinduccion /N°.De funcionarios convocados a induccion y reinduccion en el periodo)*100	50%	Trimestral	N/A	Talento Humano
	Realizar actividades de capacitacion a los funcionarios dela E.S.E para el fortalecimiento de sus competencias, conocimientos y habilidades en el ejercicio de sus funciones.	(N°. De funcionarios que participan en actividades de capacitacion /N°.De funcionarios convocados a las actividades de capacitacion)*100	70%	Trimestral	\$ 24.209.398	Talento Humano
	Realizar seguimiento a la ejecucion del presupuesto asignado por funcionamiento para el PIC.	(Cantidad de recursos financieros ejecutados en el periodo/total de recursos financieros programadosen el periodo)*100	70%	Trimestral	\$ 24.209.399	Talento Humano
Evaluar el impacto de los procesos de capacitacion y/o entrenamiento en el puesto de trabajo	Aplicar la encuesta de evaluacion con el fin de determinar el impacto de las actividades de PIC	(Total de encuestas de evaluacion de aprendizaje con calificacion igual o superios a 8.0/ total de encuestas de evaluacion de aprendizajes aplicadas e el periodo)*101	70%	Trimestral	N/A	

9. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN 2021.



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL
MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA**

NIT: 891.412.134-1

PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES


CODIGO 100-OT-30

VERSIÓN 1

PÁGINA 27 de 28

COPIA CONTROLADA

	TEMA	NECESIDAD IDENTIFICADA	DIRIGIDO A					MODALIDAD		PROGRAMACIÓN				RESPONSABLE DE LA CAPACITACIÓN	
			PROFESIONALES SALUD	TECNICOS ENFERMERIA	PERSONAL FACTURACION	ADMINISTRATIVOS	APOYO	VIRTUAL	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE	NOMBRE COMPLETO	CARGO
1	Ruta de atención en salud mental y en consumo de sustancias psicoactivas	Encuesta de diagnóstico	x	x	x			x				x		Roosevelt Jose Rivera Mejia	Subgerente Asistencial
2	Humanización (desde diferentes opticas)	Encuesta de diagnóstico													
2,1	Comunicación asertiva	Encuesta de diagnóstico / sst	x	x	x	x	x	x			X			ARL POSITIVA	
2,2	Trabajo en equipo	Encuesta de diagnóstico / sst	x	x	x	x	x	x			X			ARL POSITIVA	
2,3	Manejo del estrés	Encuesta de diagnóstico / sst	x	x	x	x	x	x			X			ARL POSITIVA	
2,4	Inteligencia emocional	Encuesta de diagnóstico	x	x	x	x	x	x				X		ARL POSITIVA	
2,5	Resolución de conflictos	Encuesta de diagnóstico / sst	x	x	x	x	x	x		X				ARL POSITIVA	
2,6	Acoso laboral	Encuesta de diagnóstico / sst	x	x	x	x	x	x					X	ARL POSITIVA	
2,7	Transformación cultural y clima organizacional	Encuesta de diagnóstico	x	x	x	x	x		x			x	x	Mario Sanchez	Tecnico en terapia ocupacional
3	Inmovilización mecánica y farmacológica del paciente agitado	Encuesta de diagnóstico	X	X					X	X				Claudia Caicedo	Psiquiatra - Urgencias
5	Socialización Guías Practicas Clinica	Encuesta de diagnóstico													
5,1	Conducta Suicida		X	X				x		X				Claudia Caicedo-Daiana López	Psiquiatra - Urgencias Psicologa
5,2	Depresión y ansiedad	Encuesta de diagnóstico	X	X				x		X				Maikol Narvaez	Psiquiatra
5,3	Esquizofrenia	Encuesta de diagnóstico	X	X				x			X			Wolman Tapazco	Psiquiatra
5,4	TAB	Encuesta de diagnóstico	X	X				x			X			Carlos Javier Fernandez	Psiquiatra
5,5	OPIACEOS		X	X				x				X		Cruz Katherine Salazar Sandra Loaiza	Psiquiatra Enfermera
7	Administración de medicamentos en pacientes psiquiátricos y sus efectos secundarios	Encuesta de diagnóstico	x	x					x		x			Luisa Fernanda Zuluaga	Química Farmaceutica
8	Proceso de asignación de citas y facturación	Encuesta de diagnóstico	x	x	x	x	x	x			x			Nilton Becerra	Coordinador Facturación
9	Programa de entrenamiento en MhGap para el manejo de trastornos mentales por el uso de sustancias psicoactivas	Encuesta de diagnóstico / habilitación	x	x										Cruz Katerine Salazar Viviana Echeverry	Psiquiatra Psicologa
10	Programa de Seguridad del paciente, guías de buenas practicas en seguridad del paciente y reporte de eventos adversos.	Encuesta de diagnóstico	x	x	x		x	x			x			John Jairo Arboleda Hoyos	Enfermero Coordinador
11	Manual de Bioseguridad, protocolo de lavado de manos, protocolo covid.	Encuesta de diagnóstico / sst	x	x	x	x	x	x		X	X	X	X	John Jairo Arboleda Hoyos / SST	Enfermero Coordinador
12	Proceso de atención y manejo de sospecho y covid positivo, ambulatorio como intrahospitalario	Encuesta de diagnóstico	x	x	x			x		x				Johatan Murillo	Médico General Urgencias
13	Proceso de intervención terapéutico familiar	Encuesta de diagnóstico	Trabajo Social					x			x			Nidia Esperanza Muñoz	Trabajadora Social
14	Servicio al cliente	Encuesta de diagnóstico / sst	x	x	x	X		x				x		SENA	
15	Medicina Laboral	Encuesta de diagnóstico	x	x	x	x	x	x				x		ARL POSITIVA	
16	Primeros auxilios psicológicos / atención en crisis	Encuesta de diagnóstico	x	x				x				x		convenio docencia servicio UTP	
17	Gestión ambiental PGIRASA	Encuesta de diagnóstico	X	X	X	X	X	X				X		Beatriz Elena Gómez Castaño	Calidad
18	Protocolo Venopunción Protocolo de cateter vesical	Encuesta de diagnóstico	x	x					x			x		Convenio docencia servicio Universidad Libre	Convenio docencia servicio Universidad Libre
19	Programa de farmacovigilancia, tecnovigilancia y reactivovigilancia	Habilitacion	x	x				x			x			Luisa Fernanda Zuluaga	Química Farmaceutica
20	Protocolos de enfermería	Encuesta de diagnóstico	x	x										Coordinador enfermería	Coordinador enfermería
21	Estilos de vida y trabajo saludable	SST	X	X	X	X	X	X	X	X				ARL POSITIVA	
22	Manejo Efectivo del tiempo	SST	X	X	X	X	X	X						ARL POSITIVA	
23	Adaptación frente a nuevos cambios post pandemia	SST	X	X	X	X	X	X			X			ARL POSITIVA	
24	Inducción y reintroducción todos los colaboradores	SST	X	X	X	X	X	X		X				ARL POSITIVA	
25	socialización Plan de emergencias	SST	X	X	X	X	X	X	X	X				ARL POSITIVA	
26	primeros auxilios	SST	X	X	X	X	X	X	X	X				ARL POSITIVA	
27	manejo de extintores	SST	X	X	X	X	X	X	X	X				ARL POSITIVA	
28	Riesgo biomecanico	SST	X	X	X	X	X	X	X	X				ARL POSITIVA	
29	Limpieza, orden y aseo	SST	X	X	X	X	X	X	X	X			X	ARL POSITIVA	
30	Pausas Activas	SST	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	ARL POSITIVA	

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CODIGO	100-OT-30
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	28 de 28
	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	COPIA CONTROLADA	

10.BIBIORGRAFIA

Guía para la Formulación del Plan Nacional de Capacitación –PIC – 2008.

Plan nacional de formación y capacitación 2020-2030 Dirección de Empleo Público.