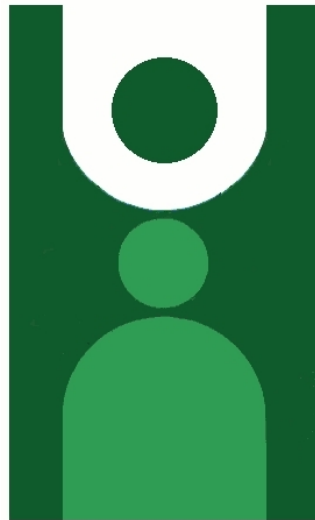




**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO  
DE RISARALDA**

# **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**



**HOMERIS**

**VIGENCIA AÑO 2018**



# EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

## 1. PRESENTACIÓN

La Gerencia, la Subdirección Científica y la Subdirección Administrativa y financiera de la ESE 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 2018. 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. 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.



# EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

## 2. 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.
- **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
- **Decreto 894 de 2017**, por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- **Resolución N° 390 de 2017**, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación

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

- **El Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.**



# EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

## ■ 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.

### 3. GLOSARIO DE TÉRMINOS

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.

■ **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.

■ **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.

■ **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



# EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

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.

## 4. OBJETIVOS

### 4.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades que permitan contar con un talento humano integral, comprometido, innovador y competente.

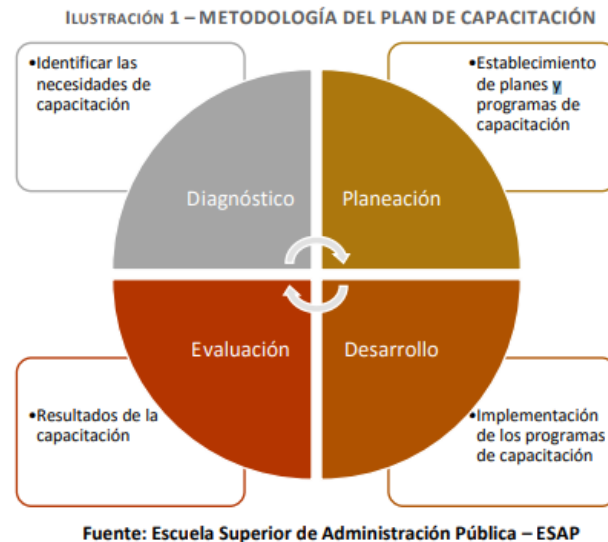
### 4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Capacitar a los funcionarios en relación con las nuevas políticas institucionales, actualización normativa, políticas económicas, sociales y ambientales, ética social e inhabilidades e incompatibilidades que regulan la administración pública, con el fin de mejorar sus competencias, conocimientos y habilidades, permitiendo tener una oportuna y eficaz prestación del servicio que se brinda a la comunidad en general.
- Evaluar el impacto de los procesos de capacitación y/o entrenamiento en el puesto de trabajo.
- Difundir la transferencia de conocimiento a través de entornos de enseñanza-aprendizaje, mediados por tecnologías digitales.
- Elevar el nivel de compromiso de los servidores públicos con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y objetivos de la institución.

## 5. 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.



## 5.1. 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.



# EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

- 📌 **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.
- 📌 **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.

## 5.2. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

### 5.2.1. 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”.

### 5.2.2. 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

- **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.

### 5.3. 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

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.





# EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación

## **Eje Gobernanza para la paz:**

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 le 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 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



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

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.

### **5.4. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES**

De conformidad con lo establecido en el Decreto 894 de 2017, Art. 1, Literal g) son beneficiarios de los programas de capacitación y entrenamiento, todos los Servidores Públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, siempre y cuando dichos programas atiendan a las necesidades y el presupuesto de la entidad. 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 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.



# EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

## 5.5. FASES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018

### **Fase 1: Sensibilización**

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: Establecer metodología para identificación de necesidades de capacitación**

Se diseña la estrategia de aplicación de encuesta en línea con el fin de identificar necesidades de capacitación, la cual se dirige a los funcionarios de la ESE.

### **Fase 3: Identificación de Problemas de aprendizaje**

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: Consolidación del diagnóstico de necesidades de la Unidad**

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: Organizar las actividades de capacitación e identificar los riesgos asociados a su ejecución**

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 prever todos los recursos financieros y no financieros de las actividades incorporadas en el PIC. Teniendo en cuenta los aspectos logísticos



# EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

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.

## **6. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018**

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 2018, 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

## 6.1. INDUCCIÓN

El programa de inducción tiene por objeto brindar información profunda y suficiente que logre la adaptación de los nuevos colaboradores a la entidad para fortalecer el sentido de pertenencia a la ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda y lograr el cumplimiento misional.

Para el proceso de Inducción la entidad cuenta con 3 estrategias a saber:

### 6.1.1. ESTRATEGIA AL MOMENTO DEL INGRESO

Una vez posesionado el funcionario recibirá un correo electrónico en su cuenta personal con el enlace para revisar y suscribir el Protocolo Ético de La ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda.

Acto seguido, en un plazo de tres días hábiles siguientes a la posesión y/o vinculación, recibirá un saludo de bienvenida por parte de La ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda, en el que se adjunta el Manual de Funciones y Competencias Laborales, el Código de Integridad, la Ley 734 de 2002 que orienta sobre las funciones disciplinarias de los servidores públicos y el Documento Síntesis del Protocolo de Seguridad para todos los funcionarios de la ESE.

Se entiende por ubicación en relación al puesto de trabajo como el proceso de adaptación y acomodación del nuevo funcionario al cargo y a la estructura organizativa de la entidad.

Una vez el funcionario ha sido vinculado se presenta al jefe y/o coordinador de dependencia y a los demás colaboradores de la ESE vía correo electrónico y realizando un recorrido por las instalaciones de la ESE.

Esta actividad está a cargo del líder del proceso quien debe socializar el manual de funciones al trabajador y garantizar que se ha impartido toda la información pertinente al cargo para el cual ha sido contratado, los objetivos del mismo al interior de la ESE y qué se espera del nuevo funcionario en la consecución de los objetivos grupales e institucionales.

En ambos casos, para dejar evidencia del proceso de ubicación en el puesto de trabajo se diligenciará el formato *Ubicación e Inducción en el Puesto de Trabajo* el cual se encuentra y debe ser entregado por el jefe y/o coordinador de dependencia al líder de Talento Humano dentro de los 15 días siguientes a la vinculación del funcionario.



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

El encargado de Talento Humano deberá guiar tanto al jefe inmediato como a los facilitadores en el diligenciamiento del formato y se responsabilizará de la entrega del mismo para el correspondiente archivo en la hoja de vida del funcionario.

Dentro de la ubicación se deberá tener en cuenta:

1. Informar las funciones que deberá llevar a cabo el funcionario en la ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda acordes con el código y grado en el cual se posesiona.
2. Indicar el lugar donde va a trabajar (escritorio) y hacer entrega de los elementos necesarios para el desarrollo de sus actividades.
3. Orientar respecto a la ubicación física de la dependencia (oficinas, Baños, cocina, otros espacios físicos)
4. Presentar los compañeros de la dependencia con quienes deberá trabajar.
5. Solicitar el usuario y la contraseña del directorio activo y el correo electrónico del funcionario, así como indicar la responsabilidad en el manejo y uso que se haga de la información.
6. Entregar el inventario de los materiales, equipos y llaves e informar de la responsabilidad sobre los mismos.
7. Explicar el procedimiento para solicitar los materiales o elementos de oficina cuando se requiere, o la persona responsable de efectuar los pedidos de la misma y periodicidad en la dependencia de dicho trámite.
8. Dar a conocer el procedimiento sobre el reporte en caso de pérdida o daño de los materiales o elementos de la Unidad.
9. Orientar en cuanto al listado de los teléfonos y de extensiones de la Unidad.
10. Entregar la resolución de horario laboral
11. Indicar la Intranet, la página web y demás plataformas que disponga la ESE para el desarrollo de la actividad propia del cargo.
12. Orientar en cuanto a normas de convivencia en el lugar de trabajo
13. Designar facilitadores para acompañen al jefe y/o líder en el proceso de ubicación en puesto de trabajo, de ser necesario, para que el funcionario tenga mayor claridad en cuanto a procesos y procedimientos con los que tendrá que articularse en el ejercicio de sus funciones.
14. Entregar todo el material de apoyo como cartillas, folletos, libros que orienten el cumplimiento misional.



# EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

## 6.1.3 ESTRATEGIA DE INDUCCIÓN VIRTUAL

Esta estrategia busca afianzar las estrategias anteriores y así lograr que los funcionarios interioricen la cultura, los valores y los objetivos institucionales. El proceso se realizará a través de la página web se orientará en los siguientes aspectos:

- Bienvenida y saludo del Gerente
- Información institucional: Naturaleza de La ESE, Misión y Visión, Objetivo, funciones de La ESE, reseña histórica, estructura y organigrama.
- Sistema Integrado de Gestión.
- Atención al Ciudadano.
- Control Interno: Introducción, Sistema de Control Interno.
- Régimen Disciplinario: Administración pública, gestión pública y régimen Disciplinario.
- Rendición de cuentas
- Comunicaciones.
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Prevención y Gestión de Seguridad

Una vez el funcionario cuente con el usuario y la contraseña del correo electrónico se convocará a la estrategia de inducción virtual y esta se dará por concluida cuando el funcionario haya revisado la totalidad de los contenidos propuestos en los 5 módulos, haya realizado las evaluaciones respectivas por cada módulo con un promedio de superación de 8 sobre 10 y haya realizado la evaluación de satisfacción de la actividad.

Los soportes que darán cuenta del proceso de inducción institucional para ser remitidos a la historia laboral del funcionario serán: el formato *Ubicación e Inducción en el Puesto de Trabajo* y el informe individual que arroja la plataforma digital una vez el funcionario culmine la estrategia de inducción virtual.

## 6.2. REINDUCCIÓN

Como su nombre lo indica el programa busca reorientar la integración del funcionario público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado y en la entidad. La reinducción se impartirá a todos los funcionarios dada la importancia de reforzar y actualizar en temas específicos para el efectivo cumplimiento de la misión institucional.



# EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

Población Objeto	Descripción	cantidad de actividades	Horas Solicitadas	Modalidad
Todos los Funcionarios de la ESE	Lineamientos de calidad	1	2	Presencial
	Programa de gestión documental: aplicación tablas de retención documental, procesos técnicos de archivo y sistema integrado de conservación	2	10	virtual - presencial
	Código de Ética	1	4	virtual
	Humanización del Servicio	1	4	presencial
	Gobierno Digital y plan de comunicaciones	1	4	virtual

### 6.3. 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 2018 la ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda, con base en el diagnóstico de necesidades realizado establece las siguientes actividades de capacitación:





# EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

Población Objeto	Descripción	cantidad de actividades	Horas Solicitadas	Modalidad
Profesionales Asistenciales	Manejo de usuarios con situación psicótica	1	4	presencial
Técnicos Administrativos	Actualización Reforma tributaria	2	8	Mixto
Subdirección Administrativa y Financiera	SARLAFT	3	16	presencial
Profesionales Asistenciales	Salud menta y apoyo psicosocial en las emergencias	1	4	presencial
Profesionales Asistenciales	Actualización en farmacología en salud mental	1	2	presencial
Auxiliares de Enfermería	Pprocesos y procedimientos de enfermería.	2	8	Mixto
Psiquiatras	Semiología Psiquiátrica	1	4	presencial
Profesionales Asistenciales	Responsabilidad medico legal	2	8	presencial
Técnico administrativo	Actualización en presupuesto	1	4	presencial
Auxiliar Administrativo	Actualización normas archivo Ley 594/2000	9	72	presencial
todo los funcionarios	Intervención clima laboral	6	40	presencial
Funcionarios administrativos	Actualización de contratación , normatividad de las ESEs, carrera administrativa, normatividad de función pública	1	4	presencial
funcionarios de facturación	actualización normatividad en facturación sector salud	2	8	mixto

funcionarios de sistemas	actualización TIC	2	8	Mixto
funcionarios Asistenciales	Atención a víctimas de violencia sexual	1	40	virtual
funcionarios Asistenciales	Capacitación e implementación Guías de buenas prácticas de seguridad en los pacientes (caída, administración de medicamentos, identificación y salud mental)	1	8	presencial
Asesor de Control interno	Actualización Control Interno MIPG	3	24	presencial
Funcionarios administrativos	Formulación y seguimiento de indicadores	1	4	presencial
funcionarios Asistenciales	Programa de capacitación y entrenamiento del personal en seguridad del paciente, política y los principales riesgos de atención en la institución y lavado de manos	1	4	presencial
Auxiliar de Administrativo - Ingeniero de Sistemas	Pasivocol	1	8	presencial
Funcionarios de Salud y seguridad en el trabajo	SG SST	1	4	presencial



# EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

Ingeniero de sistemas	VMWARE	1	4	presencial
Funcionarios de Salud y seguridad en el trabajo	Plan estrategico de segudiadd vial	1	4	presencial
Subdirector Cientifico - Funcionarios de Salud y seguridad en el trabajo	Plan de ayuda mutua	1	3	presencial
Técnico Administrativo	SECOP II	1	4	presencial
Auxiliar Administrativo -	Gestión documental y tablas de retención	1	8	presencial
Auditor médico, Auxiliares administrativos	Facturación y glosas. Normatividad vigente	3	12	Mixto
funcionarios Asistenciales	cadena custodia (manejo de la historia clinica-responsabilidad médica)	1	4	presencial
médico especialistas y general.	Sedación	1	4	presencial
médico general, psicólogos, terapeuta ocupacional, trabajador social, enfermeros y auxiliar de enfermería	atención y tratamiento consumidor sustancias psicoactivas	1	40	virtual
todos los funcionarios	Relaciones interpersonales	1	1	presencial
todos los funcionarios	Carga emocional	1	1	presencial
todos los funcionarios	motivación y comunicaión asertiva	1	1	presencial
todos los funcionarios	enfermedades lumbares	1	1	presencial
todos los funcionarios	Servicio al cliente y riesgo público	1	1	presencial
todos los funcionarios	Ética y valores	1	1	presencial
todos los funcionarios	Trabajo en equipo y comunicación asertiva	1	1	presencial
todos los funcionarios	Primeros auxilios	1	1	presencial
todos los funcionarios	Lesiones Osteomusculares	1	1	presencial
todos los funcionarios	Motivación Laboral	1	1	presencial

**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



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

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.

### **6.4. 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 (FO-DI-GE-1):** 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.

### **7. 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 2018, se tendrán en cuenta los siguientes indicadores:



# EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

OBJETIVOS	ACTIVIDAD (ES)	INDICADOR	META	FRECUENCIA Y TIPO DE INDICADOR	RECURSOS PRESUPUESTADOS	RESPONSABLE
Capacitar a los funcionarios en relación con las nuevas políticas institucionales, actualización normativa, con el fin de mejorar sus competencias, conocimientos y habilidades.	Realizar las estrategias de capacitación a los nuevos funcionarios de nuevo ingreso	(No. De funcionarios que realizan la inducción y reintroducción / No. De funcionarios convocados a inducción y reintroducción en el periodo)*100	90%	semestral	N/A	Talento Humano
	Realizar actividades de capacitación a los funcionarios de la ESE para el fortalecimiento de sus competencias, conocimientos y habilidades en el ejercicio de sus funciones.	(No. De funcionarios que participan en actividades de capacitación / No. de funcionarios convocados a las actividades de capacitación) * 100	90%	semestral	\$ 21,424,000.00	Talento Humano
	Realizar seguimiento a la ejecución del presupuesto asignado por funcionamiento para el PIC	(Cantidad de recursos financieros ejecutados en el período /total de recursos financieros programados en el período)*100	90%	semestral	\$ 21,424,000.00	Talento Humano
Evaluar el impacto de los procesos de capacitación y/o entrenamiento en el puesto de trabajo	Aplicar la encuesta de evaluación con el fin de determinar el impacto de las actividades del PIC	(Total de encuestas de evaluación de aprendizaje con calificación igual o superior a 4.0 / total de encuestas de evaluación de aprendizaje aplicadas en el periodo)*100	75%	semestral	N/A	Talento Humano

## 8. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN 2018

CRONOGRAMA CAPACITACIÓN ESE HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA												
Fecha	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Diagnóstico de necesidades												
Planeación de las intervenciones												
Ejecución de las Actividades con costos												
Inducción Virtual												
Ejecución actividades sin costos (reinducción y entrenamiento en puesto de trabajo)												
Evaluación Semestral												
Diagnóstico de necesidades año 2019												