



PROGRAMA DE FORMACIÓN INSTITUCIONAL

CODIGO: PS- PR- 014

VERSION: 01

FECHA: 11/2020

Página | 1

INTRODUCCIÓN.

La institución **AMBULANCIAS PROYECTAR SAS**, junto con la Asociación de Usuarios, ha elaborado un programa de formación con el cual se pretende fortalecer la cultura organizacional dentro de la organización y fuera de ella.

Este programa de formación involucra aspectos organizativos, técnicos de infraestructura, atención de pacientes, normatividad aplicables, estándares de cumplimiento etc.

Dando cumplimiento a los ejes estratégicos de participación ciudadana, en el cual se establecieron y /o programaron unas actividades y metas para el año 2020.

Se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad y los pacientes y / o cuidadores por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios, programas que contiene el PIC 2020.

Con el fin de priorizar las necesidades en los temas de capacitación para el año 2020, se desarrolló un proceso de diagnóstico de necesidades de aprendizaje, analizando la siguiente herramienta:

- Debate o lluvia de ideas de necesidades: Esta reunión se realizó con los diferentes comité de la organización, los cuales sugirieron ideas de temas para realizar el plan de trabajo, por este medio se obtuvo la información sobre las capacitaciones requeridas por los clientes internos (funcionarios) clientes externos (pacientes y/o cuidadores).



PROGRAMA DE FORMACIÓN INSTITUCIONAL

CODIGO: PS- PR- 014

VERSION: 01

FECHA: 11/2020

Página | 2

OBJETIVO GENERAL.

Fortalecer las habilidades, competencias, aptitudes y destrezas del talento de la institución, usuarios y /o cuidadores y los entes representativos de **AMBULANCIAS PROYECTAR SAS.**, generando una cultura de servicio efectivo enmarcado en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Capacitar a los servidores y colaboradores, en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo.
- Desarrollar actividades de sensibilización orientadas a fortalecer una actitud positiva en los funcionarios, usuarios y /o cuidadores, hacia la prestación del servicio.
- Desarrollar habilidades y herramientas de comunicación asertiva a los empleados y colaboradores de **AMBULANCIAS PROYECTAR SAS**, buscando mejorar el dialogo y mejorar el clima organizacional.
- Reorientar a los usuarios en temas específicos e incorporar la cultura de seguridad del paciente.

MARCO NORMATIVO.

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación.
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1011 de 2006. Por medio del cual se definen los componentes del Sistema Obligatorio de Garantía para la calidad en Salud.
- 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 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.



PROGRAMA DE FORMACIÓN INSTITUCIONAL

CODIGO: PS- PR- 014

VERSION: 01

FECHA: 11/2020

Página | 3

- Ley 1438 de 2011. Por medio de la cual se modifica parcialmente ley 1122 de 2007 y se dan otras disposiciones del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

- Decreto 1083 de 2015, que establece que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional.

GLOSARIO DE TERMINOS.

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

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

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

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

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

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES.

1. Cada vigencia se adoptara el plan institucional de capacitación, aprobado por el gerente de **AMBULANCIAS PROYECTAR SAS.**, dirigido a atender las necesidades de formación y capacitación de los funcionarios y usuarios de la entidad.

2. Para cada vigencia se definirá un presupuesto para la ejecución del plan de capacitación.

3. Las capacitaciones están dirigidas a fortalecer las competencias para el desarrollo de las funciones propias del cargo que desempeña y el rol representativo dentro de la organización.

4. Todos los funcionarios, miembros de la institución, usuarios y / o cuidadores de **AMBULANCIAS PROYECTAR SAS**, gozaran de igualdad de oportunidades para su participación en los programas de capacitación que se adelanten en la organización.

5. La oficina de Talento Humano realizara la evaluación de cada una de las capacitaciones, con el fin de generar los indicadores de eficiencia y eficacia frente al desarrollo de los funcionarios y usuarios.



PROGRAMA DE FORMACIÓN INSTITUCIONAL

CODIGO: PS- PR- 014

VERSION: 01

FECHA: 11/2020

Página | 4

FORMULACION DEL PLAN.

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

- Debate o lluvia de ideas de necesidades: Esta reunión se realizó con los diferentes comité de la organización, los cuales sugirieron ideas de temas para realizar el plan de trabajo, por este medio se obtuvo la información sobre las capacitaciones requeridas por los clientes internos (funcionarios) clientes externos (pacientes y/o cuidadores).
- Una vez esté aprobado el plan institucional de capacitación, se hace entrega de copia controlada a Gerencia y Subgerencias para su implementación y seguimiento.

METODOLOGIA.

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

PRESUPUESTO.

El plan Institucional de Capacitaciones no tiene destinado un rubro directo dentro del presupuesto 2020, sin embargo en el consolidado del plan de capacitaciones 2020; se evidencia el rubro.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el PIC por medio de las evidencias de las capacitaciones realizadas y los formatos establecidos por el Sistema de Gestión de Calidad de la Entidad. Al final del periodo de vigencia del PIC, se aplicará una encuesta en la cual se determinará un informe final de aprendizajes logrados, buenas prácticas y lecciones aprendidas con respecto al Plan de Capacitaciones Anual, desarrollado en la vigencia 2020.



**PROGRAMA DE FORMACIÓN
INSTITUCIONAL**

CODIGO: PS- PR- 014

VERSION: 01

FECHA: 11/2020

Página | 5

SOCIALIZACIÓN.

El presente plan será socializado a todos los funcionarios Y miembros de la Asociación de Usuarios de **AMBULANCIAS PROYECTAR SAS**, a través de reunión virtual.

GESTION DEL CAMBIO.

Descripción del cambio	Versión	Fecha de elaboración.
Elaboración del Documento	01	Noviembre 11 de 2020

ANEXO.

PLAN DE CAPACITACIONES.INSTITUCIONAL.