

	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p>VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 1 de 37

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



Subproceso de Talento Humano

**San Juan del Cesar, La Guajira
2019**

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 2 de 37

PRESENTACIÓN

La ESE Hospital San Rafael Nivel II a través del proceso de Talento Humano, ha podido evidenciar y determinar las necesidades existentes en el fortalecimiento del conocimiento en temas específicos de los diferentes procesos del Hospital y de los funcionarios que los integran, fundamento y soporte para la creación y desarrollo de un Plan Institucional de Capacitación - PIC para el año 2019, soportados en las necesidades específicas presentadas por cada uno de los gestores y líderes de las diferentes procesos del hospital, se logra determinar las prioridades para la ejecución de capacitaciones y entrenamientos en puesto de trabajo, y bajo la modalidad de inducción y re inducción, de acuerdo con las políticas formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en conjunto con el Proceso de Calidad.

Es importante definir que la capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a diferentes aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral; así mismo, la capacitación implica un conjunto de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del funcionario a su puesto de trabajo, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, permitiéndole así su progreso a nivel laboral, personal y contribuyendo a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio, en beneficio de la creación de una cultura organizacional que busca la calidez, humanización de los diferentes servicios que presta el Hospital San Rafael Nivel II.

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2019 que a continuación se presenta, responde a las necesidades y expectativas de los funcionarios y colaboradores de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales, para poder contar con Talento Humano Motivado, Calificado, Capacitado, Comprometido y Competente de realizar sus actividades, soportados en los Principios institucionales.

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 3 de 37

JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con la Constitución Política de 1991 y las directrices del Decreto 1567 de 1998; se adopta el Plan Institucional de Capacitación PIC con la intención de convertirse en herramientas que soporte los cambios organizacionales y logre el fortalecimiento del talento humano de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales.

Según el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 se entiende por capacitación al conjunto de procesos organizados relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. Así mismo, la capacitación busca contribuir al mejoramiento institucional, promoviendo el desarrollo de un talento humano idóneo y competente, a través del fortalecimiento con el compromiso de los empleados con respecto a los objetivos de calidad, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado. "Decreto 1567"

También la normatividad señala que "La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios".

En este orden de ideas, dentro de la estructura organizacional de la E.S.E Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales, acogiéndose al mandamiento normativo de desarrollar el PIC obedeciendo a las competencias del personal a su cargo, ha dispuesto los instrumentos de recopilación de las necesidades de capacitación de su personal y con base en ellas, ha revisado y actualizado las

	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p>VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 4 de 37

necesidades de capacitación, enfatizando en los proceso del sistema obligatorio de garantía de la calidad de la atención en salud (SOGC) seguridad del paciente y humanización en el servicio, estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de sus competencias y asumir nuevas responsabilidades para ampliar el ámbito de especialización hacia otros espacios laborales a través de la puesta en marcha del plan estratégico de desarrollo del talento humano.

	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p>VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 5 de 37

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 2539 de 2005, por el cual 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 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 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- Ley 909 de 2005, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
- 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.

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 6 de 37

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En los artículos 65 y 66 del Decreto 1227 de 2005 se menciona que los programas de capacitación deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Por lo cual, los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de los procesos y de los empleados, para desarrollar los planes anuales operativos (POA) y las competencias laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior y con el fin de conocer las necesidades del plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2019, cada líder elaboró un cronograma de necesidades de capacitación junto con su equipo de trabajo y se remitió el cronograma a Talento Humano en el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales.

La consolidación general de la programación anual de capacitación Institucional, para los funcionarios de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales, este reflejado por las necesidades descritas e identificadas por el proceso de talento humano, así:

1. Desarrollo de competencias directivas y gerenciales (Trabajo en Equipo, relaciones interpersonales, liderazgo, orientación al logro)
2. Temas de innovación (facturación electrónica)
3. Cultura Organizacional
4. Humanización en los servicios de salud.
5. Seguridad y salud en el trabajo

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 7 de 37

6. Inducción en puesto de trabajo.
7. Re inducción en herramientas técnicas

Por tal razón es pertinente crear e implementar Plan de Capacitación Institucional PIC en la vigencia 2019, en procura de la formación de servidores públicos, reflejándose lo anterior, en un aumento de conocimientos, habilidades y destrezas de los mismos, pues se ha constatado que a mayor formación es mejor desempeño laboral y su nivel de excelencia.

Desde este punto de vista, para nuestra Institución resulta fundamental enfocar la capacitación de los servidores como un propósito que dé lugar al cumplimiento de las Metas Institucionales e indicadores de gestión Institucionales.

El proceso de Talento Humano dentro de la Estructura Organizacional de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II, juega un papel preponderante en el ejercicio del cumplimiento de la política de desarrollo del Talento Humano que integra la planta de cargos de la Institución y de igual manera los colaboradores (contratistas) teniendo en cuenta el proceso en que se encuentra con miras a lograr la implementación de estándares de calidad, ha revisado las necesidades en materia de Capacitación, enfatizando en los ejes temáticos Plataforma Estratégica, Gestión de Calidad y Autocontrol (MECI). Estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de sus competencias y así poder asumir nuevas responsabilidades

OBJETIVO GENERAL

Brindar herramientas de capacitación a los servidores públicos, contratistas y funcionarios que contribuyan al mejoramiento de las competencias laborales

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 8 de 37

individuales y grupales, para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, los planes estratégicos y política de calidad, que nos permita ser cada vez más eficientes en la prestación de servicios de salud.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Capacitar a los servidores y colaboradores públicos de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales, en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo.
2. Promover la capacitación del talento humano al servicio del E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales.
3. Formar espacios de aprendizaje y formación del personal con el fin de aumentar la participación y adherencia en el cumplimiento de las acciones propias del SOGC, y el mejoramiento continuo de la calidad de prestación de servicios de salud en el Hospital
4. Desarrollar actividades de sensibilización orientadas a fortalecer una actitud positiva en los funcionarios hacia la prestación del servicio.
5. Diseñar e implementar un programa para incorporar la atención humanizada en la prestación de servicios de salud.
6. Brindar capacitación específica a las áreas misionales que permita el logro de los objetivos y retos nuevos que como Institución se tiene.

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 9 de 37

7. Realizar capacitación en control de riesgos que permita mejorar la cultura de seguridad del paciente que redunde en la prestación de servicios de una forma más segura a la ciudad.
8. Desde el ingreso de los funcionarios nuevos tiene que haber un proceso de inducción previa, en cuanto a su cargo, sus funciones específicas y deber ir hasta el conocimiento del Hospital.
9. Promover el Autocontrol y el conocimiento el MECI a los funcionarios y colaboradores de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales.
10. Desarrollar habilidades y herramienta de comunicación asertiva a los trabajadores y colaboradores del hospital buscando mejorar el dialogo y mejorar el clima organizacional.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Según el Artículo 6º del Decreto 1567 de 1998 las entidades administrarán la capacitación aplicando los siguientes principios:

1. 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.

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 10 de 37

2. 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 el aprendizaje organizacional.
3. Objetividad: La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
4. 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.
5. Prevalencia del Interés de la Organización: Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
6. Integración a la Carrera Administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las Disposiciones sobre la materia.
7. Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 11 de 37

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

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

- a) **La Profesionalización del Empleo Público:** Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- b) **Desarrollo de Competencias Laborales:** Se define Competencias Laborales 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.
- c) **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”.

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 12 de 37

- d) **Capacitación:** Conforme a lo señalado en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- e) **Formación:** "Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- f) **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

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 13 de 37

para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria"

- g) **Educación informal:** "Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados"
- h) **Educación formal:** La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos, esta "se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con Sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos".
- i) **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 14 de 37

debe ser inferior a 160 horas, tal como se establece en el Decreto 2888 de 2007.

- j) **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 dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- k) **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.

METODOLOGÍA.

El plan Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se llevará a cabo durante la vigencia del 2019 dirigidos a todos los funcionarios de Carrera administrativa, empleados oficiales y de libre nombramiento y remoción, está elaborado a partir de la identificación de necesidades reales de los servidores públicos de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales.

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 15 de 37

El plan Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se va a profundizar en el proceso de Acreditación que se viene adelantando en la Institución y teniendo como enfoque: seguridad del paciente, humanización del servicio, comunicación asertiva. Estos programas se desarrollarán con base en una política de manejo del tiempo, en los que, tanto el Hospital como el Funcionario, aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y Fuera de la jornada laboral establecida.

Anexo No 1.

CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN (fecha, lugar, horario, dirigido a, tema y objetivo de la capacitación)

PLAN DE INTERVENCIÓN

Crear estrategias y acciones dirigidas a fomentar la participación en capacitaciones, encaminada al mejoramiento las competencias laborales y elevar el nivel de excelencia. El plan Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se va a efectuar en la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales, a través de los componentes enmarcados en seguridad del paciente, humanización del servicio, comunicación asertiva.

BENEFICIARIOS

Los beneficiarios el presente Plan para el año 2019, son todos los funcionarios de la planta de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales compuesta por 50 funcionarios, en estado de: Funcionarios de Carrera Administrativa, Oficiales, Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, periodo fijo y Provisionalidad.

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 16 de 37

De igual forma se capacitará al personal de contrato o de apoyo a la gestión, aclarando que no se incurra en costos adicionales. Es importante señalar que esta participación no generará erogaciones adicionales a la entidad.

HORARIO

Este Plan Institucional de Capacitación PIC 2019 el cual lo desarrollará el proceso de Talento Humano, contará con un manejo del tiempo en los que tanto el hospital como el servidor público, trabajador y colaborador aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y/o fuera la jornada laboral establecida y estará incluido dentro de las obligaciones de los contratistas.

CRONOGRAMA

En este orden de ideas, el proceso de Talento Humano para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC 2019, tendrá en cuenta las recomendaciones dadas por cada uno de los Coordinadores de Áreas, enfocado en las necesidades en el fortalecimiento e implementación en los Procesos de Acreditación, Seguridad del Paciente, Humanización, Desarrollo de Competencias Directivas y Gerenciales, Temas de Innovación (Facturación Electrónica) y Cultura Organizacional

Para tal caso se socializará y publicará el cronograma en la página web del Hospital www.hsrafaelsanjuan.gov.co link Plan Institucional de Capacitación - PIC 2019, en el cual se le informará al funcionario la fecha, el expositor, el tema de la capacitación y el objetivo de dicha capacitación, para posteriormente remitirlo al líder de proceso, para que sea socializado con sus colaboradores y publicado en la página web del Hospital.

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 17 de 37

PRESUPUESTO

Los recursos para la ejecución del presente Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019 y al amparo del principio constitucional de economía de la E.S.E Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales están sujetos a disponibilidad presupuestal de la vigencia actual.

MODALIDADES Y HERRAMIENTAS

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019 y en el cronograma de ejecución se hará uso de las diversas modalidades de capacitación que se tenga disponible, teniendo en cuenta la población a la cual se pretende capacitar, entre otras, las siguientes:

Seminarios y talleres Modalidad: en la que el capacitador debe tener un amplio conocimiento en el tema, proporcionando conocimientos que permitan al capacitado despertar su interés.

Capacitación/taller en el puesto de trabajo: Es el acercamiento al puesto de trabajo del servidor público para lograr un mayor impacto individualizado. Esta modalidad es aplicable, por ejemplo, para las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Registros: En todos los casos, se producirán los registros exigidos por el procedimiento de Planeación y Calidad de la E.S.E Hospital San Rafael Nivel II.

Formato de Asistencia a eventos de capacitación y Registro Fotográficos.

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 18 de 37

Este formato debe ser diligenciado por los asistentes a la capacitación y facilita la recopilación de la información de las personas que asisten a las capacitaciones y la compilación de datos valiosos para el Hospital.

Formato evaluación de capacitación Este se aplicará inmediatamente finalice la capacitación. Se procurará el diligenciamiento de un formato por cada asistente o en su defecto, aplicación del formato por muestreo aleatorio, para lo cual la muestra debe ser representativa. (Anexo 2).

Responsabilidad en el reporte de los registros de las capacitaciones que se desarrollen, el proceso de Talento Humano con el apoyo del gestor y/o líder de cada una de los procesos capacitados, se encargarán de recopilar la información tabulada acompañada de las evidencias escaneadas de los registros de las capacitaciones.

Es obligatorio el reporte de la información de las capacitaciones que desarrollen, es decir, allegar los registros originales generados en la capacitación (asistencia y evaluación de capacitación).

En caso de que el reporte de la información no se emita inmediatamente después de la capacitación y que bajo la responsabilidad del gestor y/o líder de cada una de los procesos capacitados, esta información deberá allegarse al proceso de talento humano a más tardar a los cinco días después de la capacitación.

Facilitadores y Redes de Apoyo: La ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019 se efectuará en algunos casos por el Talento Humano de la Entidad y en casos de capacitación técnica y/o específica, se realizará con

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 19 de 37

expertos en el tema de otras entidades públicas o privadas. Para ello se producirán las alianzas, contratos o convenios con otras Entidades o se estimulará la participación de nuestros propios servidores para aprovechar su potencial.

En este sentido, se pueden producir alianzas con las siguientes entidades:

- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- Red de universidades públicas y privadas.
- Entidades públicas y privadas (Gobernación, Alcaldía, Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, ESAP, CNSC)
- ARL.
- EPS.
- Otras.

EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO.

Evaluación para las actividades de capacitación se contempla la aplicación de las evaluaciones en dos momentos, a saber:

Evaluación inmediata de la capacitación para evaluar las competencias adquiridas: Se efectúa una vez finalice la capacitación y la aplicará el gestor y/o líder de cada proceso, según corresponda utilizando el siguiente formato de evaluación.

El propósito de esta evaluación es captar las competencias adquiridas después de cada capacitación, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia y aprendizaje, entre otros. (Ver Anexo 2)

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 20 de 37

Medición: Se presentará a través de indicadores de gestión del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019 lo cual representa un insumo para la toma de decisiones Gerenciales, el proceso de Talento Humano ha adoptado entre otros, los siguientes indicadores:

Cobertura de capacitación: Corresponde al número de personal perteneciente a la planta de personal que asiste a las capacitaciones programadas/total de personal de planta de personal de la E.S.E Hospital San Rafael Nivel II.

Nivel de asistencia a capacitación: Corresponde al número de contratistas que asiste a las capacitaciones programadas/Total de contratistas de la E.S.E Hospital San Rafael Nivel II. Es importante señalar que esta participación no generar erogaciones adicionales al Hospital.

La conjugación de los dos indicadores, nos permite identificar el porcentaje de participación por modalidad de vinculación. Teniendo en cuenta los indicadores que se encuentran definidos para el Plan Institucional de capacitación - PIC 2019 se efectuará la medición oportuna y se verificará el comportamiento del procedimiento en el tiempo. El análisis del comportamiento de los indicadores permitirá efectuar las acciones de mejoramiento a que haya lugar.

El reporte de los datos de los indicadores del procedimiento, es responsabilidad del gestores/líder de cada proceso, según corresponda quienes se encargarán de recopilar la información y remitirla a proceso de Talento Humano.

Es preciso aclarar que el sistema de indicadores es susceptible a ajustes, complementos o replanteamientos a que haya lugar

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 21 de 37

INDICADORES DE GESTIÓN

Nombre del indicador	Numerador	Denominador	Formula	Unidad De medición	Fuente primaria	Frecuencia de análisis	Meta
Percepción en la calidad de las capacitaciones	Número total de personas encuestadas	Total de encuestados	$\frac{\text{Numerador}}{\text{denominador}} \times 100$	%	Informe de impacto de capacitaciones	Anual	90%
Asistencia a las actividades programadas	Cobertura de capacitaciones	No de asistentes a las capacitaciones	Total de personal programada para capacitaciones en el mismo periodo	%	Informe de capacitaciones	Trimestralmente	95%
Cumplimiento del programa de inducción	No de personas con inducción	Total de personas que ingresaron en el periodo x100	$\frac{\text{Numerador}}{\text{denominador}} \times 100$	%	Listado de asistencia a proceso de inducción/ personal contratado (pedir listado a contratación)	Semestral	100%

SEGUIMIENTO

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del siguiente plan, el proceso de talento humano con el apoyo del jefe/gestor/coordinador de cada área llevara el registro del seguimiento de las personas que participaron en las capacitaciones.

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 22 de 37

ANEXO 1

CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN (Tema, fecha, facilitador, dirigido a)

Seguridad y Salud en el Trabajo

TEMA	FECHA	FACILITADOR	DIRIGIDO A
Socialización plan anual del trabajo	Enero y Febrero		
Socialización de la política de SST	Febrero		
Curso SG-SST y miembros del COPASST Contratistas	Febrero		
Inducción al SG-SST a las empresas contratista	Febrero		
Socialización matriz identificación de peligro áreas a los empleados de la ese.	Febrero		
Capacitación en clasificación de del programa de actividades terapéuticas para la prevención de dm.	Marzo		
Rumba terapia	Marzo		
Capacitación en líderes de pausas activas	Junio y Julio		
Jornada de educación entrenamiento y formación de competencias ser.	Marzo, Mayo Octubre y Noviembre		
Capacitación en investigación y accidentes de trabajo	Marzo y Septiembre		
Capacitación manejo de extintores	Marzo, Abril y Septiembre		
Capacitación en programa de vigilancia epidemiológico de riesgo biológico.	Abril, Julio, Septiembre y Noviembre		
Capacitación en riesgo psicosocial.	Marzo y Mayo		

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 23 de 37

Capacitación de brigadas de emergencias.

Mayo

Capacitación en elaboración de inspecciones de seguridad.

Junio y
Agosto

Gestión psicosocial

Junio

Formación en responsabilidades y competencias de los miembros de los diferentes comités.

Agosto

Capacitación en medición del desempeño del programa promoción y prevención en salud.

Agosto

Capacitación en rutas metodológicas para el diagnóstico en salud

Agosto

Capacitación programa de orden y aseo

Octubre

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 24 de 37

Gestión Ambiental

	E					
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Legislación ambiental y sanitaria vigente						
Conocimiento del grupo administrativo de gestión ambiental						
Y responsabilidades						
Riesgos ambientales y sanitarios						
Por el inadecuado manejo de los residuos hospitalarios.						
Método de Reciclaje y/o Aprovechamiento de residuos						
Identificación, segregación, ruta sanitaria y almacenamiento de residuos.						
Peligros de los residuos hospitalarios						
Seguridad industrial y salud ocupacional						

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 25 de 37

TEMAS						
	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Métodos de prevención de transmisión de infecciones relacionadas con el manejo de los residuos						
Aspectos técnicos sobre segregación desactivación, movimiento interno y almacenamiento central						
Procedimiento de seguridad para el manejo de los residuos peligrosos						
Técnicas de limpieza						
Principios para el control de infecciones, lavado de manos, normas de atención a pacientes						
Métodos para enfrentar accidentes y derrames						
Mecanismos de coordinación con el resto de personal						

	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p align="center">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 26 de 37

APOYO DIAGNOSTICO

TEMA	FECHA INICIO	DETECCIÓN DE LA NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	Evaluación de la eficacia	Personal Involucrado	OBSERVACIONES
CURSO DE GESTIÓN DE CALIDAD Y BUENAS PRACTICAS DE LABORATORIO	Todo el Año	Cumplimiento de requisitos y actualización del personal.	Número de funcionarios capacitados	Coordinador del área, responsable de Calidad Bacteriólogas	
RUTAS DE ATENCIÓN INTEGRAL	Julio a Noviembre	Cumplimiento de requisitos y actualización del personal.	Número de funcionarios capacitados	Coordinador del área, responsable de Calidad Bacteriólogas	
USO ADECUADO DE LOS INSUMOS Y EQUIPOS	Diciembre de 2019	Cumplimiento de requisitos y actualización del personal.	Número de funcionarios capacitados	Coordinador del área, responsable de Calidad Bacteriólogas	

AUXILIARES DE LABORATORIO CLÍNICO

TEMA	FECHA INICIO	DETECCIÓN DE LA NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	Evaluación de la eficacia	Personal Involucrado	OBSERVACIONES
GESTIÓN Y CONTROL DE CALIDAD EN EL LABORATORIO CLÍNICO	Julio a Sept.	Cumplimiento de requisitos y actualización del personal.	Número de funcionarios capacitados	Coordinador del área, responsable de Calidad Bacteriólogas	
CURSO DE ARREGLOS NAVIDEÑOS	Cuarta semana de Septiembre de 2019	Cumplimiento de requisitos y actualización del personal.	Número de funcionarios capacitados	Coordinador del área, responsable de Calidad Bacteriólogas	

PERSONAL EXTERNO

TOMA DE MUESTRAS DE ENFERMEDADES DE INTERÉS EN SALUD PÚBLICA	Primera semana de Febrero de 2019	Cumplimiento de requisitos y actualización del personal.	Número de funcionarios capacitados	Coordinador del área, responsable de Calidad Bacteriólogas, Médicos, Enfermeras y Auxiliares de enfermería	
--	-----------------------------------	--	------------------------------------	--	--

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2019	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 27 de 37

USO ADECUADO DE LOS INSUMOS Y REACTIVOS EN EL LABORATORIO CLINICO	Tercera semana de Febrero de 2019	Cumplimiento de requisitos y actualización del personal.	Número de funcionarios capacitados	Coordinador del área, responsable de Calidad Bacteriólogas, Médicos, Enfermeras , usuarios Auxiliares de enfermería	
TOMA DE MUESTRAS	Marzo y Abril de 2019	Cumplimiento de requisitos y actualización del personal.	Número de funcionarios capacitados	Coordinador del área, responsable de Calidad Bacteriólogas, Médicos, Enfermeras y Auxiliares de enfermería	
USO ADECUADO DE LOS INSUMOS Y EQUIPOS	Diciembre de 2019	Cumplimiento de requisitos y actualización del personal.	Número de funcionarios capacitados	Coordinador del área, responsable de Calidad Bacteriólogas	

PARA PERSONAL EXTERNO

TEMA	FECHA INICIO	DETECCIÓN DE LA NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	Evaluación de la eficacia	Personal Involucrado	OBSERVACIONES
LA SANGRE Y SUS COMPONENTES	Febrero de 2019	Cumplimiento de requisitos y actualización del personal.	Número de funcionarios capacitados	Coordinador del área, responsable de Calidad Bacteriólogas, Médicos, Enfermeras y Auxiliares de enfermería	
SEPARACIÓN DE LA SANGRE Y SUS COMPONENTES	Febrero de 2019	Cumplimiento de requisitos y actualización del personal.	Número de funcionarios capacitados	Coordinador del área, responsable de Calidad Bacteriólogas, Médicos, Enfermeras y Auxiliares de enfermería	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2019	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 28 de 37

ABASTECIMIENTO DE LOS HEMOCOMPONENTES AL SERVICIO TRANSFUSIONAL	Febrero de 2019	Cumplimiento de requisitos y actualización del personal.	Número de funcionarios capacitados	Coordinador del área, responsable de Calidad Bacteriólogas, Médicos, Enfermeras y Auxiliares de enfermería	
ORDEN DE RESERVA Y TRANSFUSIÓN	Febrero de 2019	Cumplimiento de requisitos y actualización del personal.	Número de funcionarios capacitados	Coordinador del área, responsable de Calidad Bacteriólogas, Médicos, Enfermeras y Auxiliares de enfermería	
TRANSFUSIÓN SANGUÍNEA	Marzo - Abril de 2019	Cumplimiento de requisitos y actualización del personal.	Número de funcionarios capacitados	Coordinador del área, responsable de Calidad Bacteriólogas, Médicos, Enfermeras y Auxiliares de enfermería	
HEMOVIGILANCIA	Abril de 2019	Cumplimiento de requisitos y actualización del personal.	Número de funcionarios capacitados	Coordinador del área, responsable de Calidad Bacteriólogas, Médicos, Enfermeras y Auxiliares de enfermería	
PROTOCOLOS SALUD PUBLICA	Febrero - Septiembre 2019	Falta de conocimiento y actualización del personal	Número de funcionarios capacitados	Referente Salud Pública, Coordinadores de Unidades Funcionales y médicos	



PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN – PIC

VIGENCIA 2019

CÓDIGO

PL-PBE-01

VERSIÓN

01

PÁGINA

PAGINA 29 de
37

TEMA	FECHA INICIO	DETECCIÓN DE LA NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	Evaluación de la eficacia	Personal Involucrado	OBSERVACIONES
VIOLENCIAS SEXUALES	Abril de 2019	Falta de conocimiento y actualización del personal.	Número de funcionarios capacitados	Referente Salud Pública, Coordinadores de Unidades Funcionales, Médicos, Enfermeras, Auxiliares de Laboratorio y Bacteriólogos	
ENFOQUES DE DERECHOS, GENERO Y DIFERENCIAL	Abril de 2019	Falta de conocimiento y actualización del personal	Número de funcionarios capacitados	Referente Salud Pública, Coordinadores de Unidades Funcionales y Médicos	
ASESORÍA PRE Y POST PRUEBA VIH	Mayo de 2019	Falta de conocimiento y actualización del personal	Número de funcionarios capacitados	Referente Salud Pública, Coordinadores de Unidades Funcionales y Médicos	
TUBERCULOSIS Y VIH	Mayo de 2019	Falta de conocimiento y actualización del personal	Número de funcionarios capacitados	Referente Salud Pública, Coordinadores de Unidades Funcionales y Médicos	
INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO	Junio de 2019	Falta de conocimiento y actualización del personal	Número de funcionarios capacitados	Referente Salud Pública, Coordinadores de Unidades Funcionales y	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2019	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 30 de 37

				Médicos	
INTERVENCIÓN EN CRISIS	Junio de 2019	Falta de conocimiento y actualización del personal	Número de funcionarios capacitados	Referente Salud Pública, Coordinadores de Unidades Funcionales y Médicos	
CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS	Junio de 2019	Falta de conocimiento y actualización del personal	Número de funcionarios capacitados	Referente Salud Pública, Coordinadores de Unidades Funcionales y Médicos	
PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DEL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS EN JÓVENES	Junio de 2019	Falta de conocimiento y actualización del personal	Número de funcionarios capacitados	Referente Salud Pública, Coordinadores de Unidades Funcionales y Médicos	
CONSUMO DE ALCOHOL	Julio de 2019	Falta de conocimiento y actualización del personal	Número de funcionarios capacitados	Referente Salud Pública, Coordinadores de Unidades Funcionales y Médicos	
PROTOCOLO INTENTO DE SUICIDIO	Julio de 2019	Falta de conocimiento y actualización del personal	Número de funcionarios capacitados	Referente Salud Pública, Coordinadores de Unidades Funcionales y Médicos	
GUIA DE INTERVENCIÓN MHGAP PARA	Julio de 2019	Falta de conocimiento y actualización del personal	Número de funcionarios	Referente Salud Pública, Coordinadores de	

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 31 de 37

TRASTORNOS MENTALES, NEUROLÓGICOS Y CONSUMO DE SPA			capacitados	Unidades Funcionales y Médicos	
NUEVO MANUAL DE CADENA DE CUSTODIA	Agosto 2019	Falta de conocimiento y actualización del personal	Número de funcionarios capacitados	Referente Salud Pública, Coordinadores de Unidades Funcionales y Médicos	

	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p align="center">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 32 de 37

GESTIÓN DOCUMENTAL

TEMA	PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	PROGRAMACIÓN	PRESUPUESTO
Curso Básico de Archivo	Todos Los Funcionarios	17 de Junio 15 de Noviembre	
Curso Organización de Archivos de Gestión	Los Funcionarios encargados de organizar el archivo en cada oficina	22 de Abril 16 de Octubre	
Programa de Gestión Documental (PGD)	Profesional Universitario de la Unidad Funcional de Gestión Documental	15 de Febrero	
Plan Integral de Archivo (PINAR)	Profesional Universitario de la Unidad Funcional de Gestión Documental	15 de Mayo	
Curso de Metodología para el Manejo de la Ventanilla Única	Técnico Operativo de la Ventanilla Única	18 Marzo	

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 33 de 37

FACTURACIÓN Y ADMISIÓN				
TEMA	FECHA	HORA	RESPONSABLE	
R-FAST y tarjetero índice	29 de Enero 2019	7:00 a. m.	Área Sistemas	Talma Quintero
Proceso y procedimientos de facturación y admisiones	31 de Enero 2019	7:00 a. m.	Área Facturación y trabajo social	Angela Diaz y Saira Mendoza
Facturación Venezolanos				
Portabilidad y movilidad (Línea de pago)	5 de Febrero de 2019	7:00 a. m.	Área Auditoria y trabajo social	Marlene de la Cruz y trabajo social
Decreto 4747 de 2007	7 de Febrero de 2019	7:00 a. m.	Área Auditoria	Liliana Vergara
Resolución 3047 de 2008	7 de Febrero de 2019	7:00 a. m.	Área Auditoria	Marlene de la Cruz
Manual tarifario SOAT	14 de Febrero de 2019	7:00 a. m.	Área Auditoria	Deixy Carrillo
Liquidación de cirugías	14 de Febrero de 2019	7:00 a. m.	Área Auditoria	Damián Orozco
Resolución 5851 de 2018	19 de Febrero de 2019	7:00 a. m.	Área Auditoria	Deixy Carrillo
POS y No POS	19 de Febrero de 2019	7:00 a. m.	Área Auditoria	Deixy Carrillo
Acuerdo 260 de 2004 (Copago, cuota moderada y cuota de recuperación)	21 de Febrero de 2019	7:00 a. m.	Área Auditoria	Diana Daza
Contratación con EPS	21 de Febrero de 2019	7:00 a. m.	Área Auditoria	Angela Díaz y Saira Mendoza

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 34 de 37

PLANEACIÓN

- 1.-Transparencia y Acceso a la Información junio 2019
- 2.-Codigo de Integridad Abril 2019
- 3.-Plataforma estratégica mayo 2019
- 4.- Taller Anticorrupción febrero 2019

HOSPITALIZACIÓN

Febrero 2019.- 7-14-21-28 CHARLAS ATENCIÓN HUMANIZADA, DIRIGIDA A TODOS LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD FUNCIONAL.

Marzo 2019.- 7-14 CAPACITACIÓN LAVADO DE MANO.

Marzo 2019.- 21-28 CAPACITACIÓN PREPARACIÓN Y APLICACIÓN DE MEDICAMENTOS.

Abril 2019.-4-11 CAPACITACIÓN DEBERES Y DERECHOS DE LOS USUARIOS.

Abril 2019 25 CAPACITACION MANEJO DE LÍQUIDOS- BALANCE HÍDRICO, OXIGENOTERAPIA

Mayo 2019 2-9- MORBILIDAD MATERNA.

Mayo 2019 16 PROTOCOLO CÓDIGO AZUL.

Mayo 2019 23-30 PREPARACIÓN DEL PACIENTE QUIRÚRGICO.

Junio 2019 6-13 PROTOCOLO MANEJO CARRO DE PARO.

Junio 2019 20-27 PROTOCOLO ABSCESO VENOSO, CURACIONES DE HERIDAS.

Julio 2019 4-11-18-25 **RE INDUCCIÓN:** CHARLAS ATENCIÓN HUMANIZADA, DIRIGIDA A TODOS LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD FUNCIONAL.

Agosto 2019 1-8 **RE INDUCCIÓN** CAPACITACIÓN LAVADO DE MANO.

Agosto 2019 15-22-29 RE INDUCCIÓN CAPACITACION PREPARACIÓN Y APLICACIÓN DE MEDICAMENTOS.

Septiembre 2019 5-12 **RE INDUCCIÓN** CAPACITACION DEBERES Y DERECHOS DE LOS USUARIOS.

Septiembre 2019 19-26 RE INDUCCIÓN CAPACITACION MANEJO DE LÍQUIDOS- BALANCE HÍDRICO, OXIGENOTERAPIA.

Octubre 2019 3-10 RE INDUCCIÓN MORBILIDAD MATERNA.

Octubre 2019 17 RE INDUCCIÓN PROTOCOLO CÓDIGO AZUL.

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 35 de 37

Octubre 2019 24-31 RE INDUCCIÓN PREPARACION DEL PACIENTE QUIRÚRGICO.

Noviembre 2019 7-14 RE INDUCCIÓN PROTOCOLO MANEJO CARRO DE PARO.

Noviembre 2019 21-28 RE INDUCCIÓN PROTOCOLO ABSCESO VENOSO, CURACIONES DE HERIDAS.

Diciembre 2019. RE INDUCCIÓN CHARLAS ATENCIÓN HUMANIZADA

URGENCIAS

Febrero 2019.- 7-14-21-28 CHARLAS ATENCIÓN HUMANIZADA, DIRIGIDA A TODOS LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD FUNCIONAL.

Marzo 2019.- 7-14 CAPACITACIÓN LAVADO DE MANO.

Marzo 2019.- 21-28 CAPACITACION PREPARACIÓN Y APLICACIÓN DE MEDICAMENTOS.

Abril 2019.-4-11 CAPACITACION DEBERES Y DERECHOS DE LOS USUARIOS.

Abril 2019 25 CAPACITACION MANEJO DE LIQUIDOS- BALANCE HIDRICO, OXIGENOTERAPIA

Mayo 2019 2-9- MORBILIDAD MATERNA.

Mayo 2019 16 PROTOCOLO CÓDIGO AZUL.

Mayo 2019 23-30 PREPARACIÓN DEL PACIENTE QUIRÚRGICO.

Junio 2019 6-13 PROTOCOLO MANEJO CARRO DE PARO.

Junio 2019 20-27 PROTOCOLO ABSCESO VENOSO, CURACIONES DE HERIDAS.

Julio 2019 4-11-18-25 RE INDUCCIÓN: CHARLAS ATENCIÓN HUMANIZADA, DIRIGIDA A TODOS LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD FUNCIONAL.

AGOSTO 2019 1-8 RE INDUCCIÓN CAPACITACIÓN LAVADO DE MANO.

Agosto 2019 15-22-29 RE INDUCCIÓN CAPACITACION PREPARACIÓN Y APLICACIÓN DE MEDICAMENTOS.

Septiembre 2019 5-12 RE INDUCCIÓN CAPACITACION DEBERES Y DERECHOS DE LOS USUARIOS.

Septiembre 2019 19-26 RE INDUCCIÓN CAPACITACION MANEJO DE LIQUIDOS- BALANCE HIDRICO, OXIGENOTERAPIA.

Octubre 2019 3-10 RE INDUCCIÓN MORBILIDAD MATERNA.

Octubre 2019 17 RE INDUCCIÓN PROTOCOLO CÓDIGO AZUL.

Octubre 2019 24-31 REINDUCCION PREPARACIÓN DEL PACIENTE QUIRÚRGICO.

Noviembre 2019 7-14 REINDUCCION PROTOCOLO MANEJO CARRO DE PARO.

Noviembre 2019 21-28 REINDUCCION PROTOCOLO ABSCESO VENOSO, CURACIONES DE HERIDAS.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2019	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 36 de 37

Diciembre 2019. REINDUCCION CHARLAS ATENCIÓN HUMANIZADA, DIRIGIDA A TODOS LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD FUNCIONAL DURANTE TODO EL MES DURANTE LAS ENTREGAS Y RECIBOS DE TURNOS, RESPONSABLE EL LÍDER DE LA UNIDAD FUNCIONAL.

UNIDAD FUNCIONAL DE BAJA COMPLEJIDAD

FECHA	TEMA	DIRIGIDO A	RESPONSABLE
ENERO			
25	INTRODUCCIÓN RIAS	TALENTO HUMANO ÁREA RURAL	DRA. AURA LEON BAYONA
30 - 31	RIAS	TALENTO HUMANO BAJA COMPLEJIDAD	DRA. AURA LEÓN BAYONA
FEBRERO			
	RIAS PROMOC Y MTTO SALUD	TALENTO HUMANO BAJA Y MEDIANA COMP	DRA. AURA LEON BAYONA
	RIA MATERNO PERINATAL	GINEC-TAL. CTRL PRENATAL-NUTRIC-PSIC-ODONT	DRA INGRIS VEGA
	TALLER PRACTICO PROCED BÁSICOS ENFERMERIA	TALENTO HUMANO ENFERMERIA	SILVANA SCHOONEWOLFF-ROSIBEL FDEZ
	TALLER PRACTICO REVISIÓN SEMIOLOGICA	MEDICO Y ENFERMERIA	DRA AURA LEON BAYONA
MARZO			
	RIA INFECCIOSAS	MEDICOS Y ENF. BAJA COMPLEJIDAD	LUIS FDO PACHECO
	RIA ALT Y TRAST SALUD BUCAL	MEDICOS-ENF - ODONTOLOGOS-HIGIENISTAS	GIRLEZA ARENAS - JUAN PEREZ
	PROT. MORBIL Y PROCED. ODONTOLOGIA	ODONTOLOGOS E HIGIENISTAS ORALES	MARIA HZA-LINA LOPEZ-KATERINE FDEZ
ABRIL			
	IIAMII	TALENTO HUMANO BAJA COMPLEJIDAD	SHEILA B- KATIA MAESTRE
	PROT. MORB. MED. GENERAL	MEDICOS GENERALES Y SSO	LUIS PACHECO-RAFAEL DAZA
MAYO			
	RIA CARDIO CEREBRO VASCULAR	MEDICOS Y ENF ECNT Y GRUPO EXTRAMURAL	RAFAEL DAZA
	RIA NUTRICIONAL	MEDICOS-ENF- BAJA COMPLEJIDAD	KATIA MAESTRE-MARIA I. HZA
	AIEPI	PERSONAL ASISTENCIAL	SHEILA BERMUDEZ
JUNIO			
	RIA TRASTORNOS USO SPA	MEDICOS Y ENF. BAJA COMPLEJIDAD	MARIA I. HZA
	RIA CÁNCER	MEDICOS Y ENF. BAJA COMPLEJIDAD	LUDWIN DAZA
JULIO			
	RIA ENF RESPIRATORIAS CRÓNICAS	MEDICOS Y ENF. BAJA COMPLEJIDAD	CAMILO BELEÑO
	RIA ZOONOTICAS	MEDICOS Y ENF. BAJA COMPLEJIDAD	MARCIANO AÑEZ-SHEILA BERMÚDEZ
AGOSTO			

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC VIGENCIA 2019	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 37 de 37

	HUMANIZACIÓN	TALENTO HUMANO BAJA COMPLEJIDAD	
	GUIA ATENCION PLANF. FLIAR	MEDICOS Y ENFERMERIA	BIBIANA ACOSTA
SEPTIEMBRE			
	GUIA ATENCIÓN DIABETES	MEDICOS Y ENFERMERAS	DRA AURA LEON BAYONA
	EVENTOS INTERÉS SALUD PUBLICA	TALENTO HUMANO BAJA COMPLEJIDAD	SHEILA BERMÚDEZ
OCTUBRE			
	GUIA ATENCIÓN Tb	MEDICOS Y ENFERMERAS	LUDWIG DAZA
	RIA ALT Y TRAST VISUALES-AUDICIÓN Y COMUNICAC	MEDICOS Y ENFERMERAS	
NOVIEMBRE			
	RIA VIOLENCIAS - PROBL. EN SALUD MENTAL	TALENTO HUMANO BAJA COMPLEJIDAD	MARIA I. HINOJOZA
	RIA INFECCIOSAS	MEDICOS Y ENF. BAJA COMPLEJIDAD	LUIS FDO PACHECO
DICIEMBRE			
	RIA ACCID Y ENFERMO LABORALES	TALENTO HUMANO BAJA COMPLEJIDAD	SHEILA BERMÚDEZ
	RIA ALT Y TRAST SALUD BUCAL	MEDICOS-ENF - ODONTOLOGOS-HIGIENISTAS	GIRLEZA ARENAS

SISTEMAS

FECHA	TEMA	PERSONAL
Enero	Manejo del Módulo CMR - Autorizaciones de descuento	Trabajo Social
Enero	Mostrar y explicar cómo llenar la EPICRISIS en la Historia Clínica	Médicos - Enfermeras - Facturadores
Enero	Mostrar los errores encontrados al generar un RIPS y explicar cómo corregirlos	Facturadores - Admisión - Referencia
Febrero	Reinducción del Tarjero Índice	Facturadores - Admisión - Referencia
Febrero	Inducción en el manejo del Balance de Líquidos	Jefes y Auxiliares de Enfermería
Febrero	Reinducción de la Epicrisis	Médicos - Enfermeras - Facturadores
Febrero	Inducción Informe de Actividades	Audidores - Asistente S. Científica
Marzo	Reinducción en la Remisiones	Médicos - Referencia
Marzo	Reinducción Hoja Tratamiento	Jefes y Auxiliares de Enfermería
Marzo	Reinducción Manejo Correo Institucional	Todos los que manejan correo
Marzo	Reinducción de Diagnósticos	Médicos - Facturadores
Abril	Reinducción de Autorizaciones	Admisión - Facturadores
Abril	Reinducción de Informes Obstétricos en Urgencias	Ginecólogos - médicos
Abril	Inducción manejo de Anexos	Admisión - Facturadores

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 38 de 37

Mayo	Reinducción Manejo del Módulo CMR - Autorizaciones de descuento	Trabajo Social
Mayo	Inducción manejo del Homologador	Médicos - Auditores
Junio	Reinducción en el manejo del Balance de Líquidos	Jefes y Auxiliares de Enfermería
Julio	Re inducción del Tarjero Índice	Facturadores - Admisión - Referencia
Julio	Reinducciones de apoyo para cualquier modulo	
Agosto	Reinducciones de apoyo para cualquier modulo	
Septiembre	Reinducciones de apoyo para cualquier modulo	
Octubre	Reinducciones de apoyo para cualquier modulo	
Noviembre	Reinducciones de apoyo para cualquier modulo	
Diciembre	Reinducciones de apoyo para cualquier modulo	

INFORMACIÓN Y ESTADÍSTICA

COMPONENTES	ACTIVIDADES	META	RESPONSABLE	FECHA
Aplicar herramientas de conocimientos y actualizaciones	Actualizar con el equipo de trabajo sobre el manejo, custodia, tiempo de retención y conservación de las Historias Clínicas en la Institución. Resolución 000839 de 2017	Seguimiento con el equipo de trabajo	Líder de proceso de Información y Estadística	Marzo y Mayo de 2019
Reinducción sobre la Retención, custodia y conservación de las Historias Clínicas.	Realizar capacitaciones sobre la aplicación de los Decretos 103 y 1081 de 2015	Concretar con el Comité de Historias Clínicas	Líder de proceso de Información y Estadística	Junio y Septiembre de 2019
Fortalecimiento del Talento Humano	Socializar las funciones específicas de cada uno de los	Mejorar en la atención oportuna y eficaz al	Líder de proceso de Información y Estadística	Octubre y Diciembre de 2019

	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p align="center">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 39 de 37

	funcionarios	usuario		
--	--------------	---------	--	--

ATENCIÓN AL USUARIO

TEMA	FACILITADOR	A QUIEN VA DIRIGIDA	OBJETIVO	FECHA
Taller Anticorrupción	Dr. Enrique David Celedón Asesor de Planeación ESE	Asociación Alianza de Usuarios	Sensibilizar a los miembros de a alianza, sobre el respeto y la custodia de los bienes del estado.	Febrero
Socialización Manual de Atención Preferencial	Martha Luz Brito Nuñez Profesional Universitario SIAU	Todo el Personal	Brindar capacitación sobre la atención al usuario con características especiales, propiciar la atención sin barreras	Febrero
Atención Personalizada y educación a los usuarios en el portafolio de servicios	Trabadoras Sociales de la ESE	Usuarios Servicios de la ESE	Brindar una atención personal al usuario, poner en conocimiento todas las alternativas para que ellos puedan acceder a los servicios de la ESE.	Feb – Dic. mensualmente
Capacitación Derechos y Deberes a los usuarios de la ESE	Trabadoras Sociales de la ESE	Usuarios Servicios de la ESE	Entrenar y concientizar al usuario que debe defender sus derechos , no permitir la vulneración en ninguna circunstancia.	Ene – Dic. mensualmente
Procedimiento de Asignación de citas	Martha Luz Brito Nuñez Profesional Universitario SIAU	Personal facturación consulta externa Asociación alianza de usuarios	Facturación al usuario con efectividad y sin detrimento económico para la institución y el usuario	Marzo
Atención Al Cliente Y Estrategias Para Mercadeo	SENA	Personal asistencial y de apoyo (trabajo social, admisionistas, facturadores, vigilantes).	Sensibilizar a todo el personal en el trato digno al usuario.	

	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p align="center">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 40 de 37

CALIDAD Y MERCADEO

CAPACITACIONES PIC 2019			
TEMA	FECHA	FACILITADOR	DIRIGIDO A
SENSIBILIZACION PROGRAMA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE	Febrero	LEIDIS MANJARREZ DAZA	EQUIPOS DE AUTOEVALUACION
SOCIALIZACION PROGRAMA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE	ENERO-FEBRERO	EVELINA HERRERA	TODO EL PERSONAL DE LA ENTIDAD
DILIGENCIAMIENTO FICHA TECNICA DE INDICADORES	Febrero	LEIDIS MANJARREZ DAZA	LIDERES DE PROCESOS
LAVADO DE MANOS	PERMANENTE	EVELINA HERRERA , LEIDIS MANJARREZ DAZA	TODO EL PERSONAL DE LA ENTIDAD
CONSTRUCCION DE INDICADORES	JULIO	LEIDIS MANJARREZ DAZA	EQUIPOS DE AUTOEVALUACION Y LIDERES DE PROCESOS
CAPACITACIONES PARA EL DESARROLLO DE PLANES DE MEJORAMIENTO	AGOSTO	MARIA ANDREA DAZA	EQUIPOS DE AUTOEVALUACION

CONTROL INTERNO

Líneas de Defensa (MIPG)	Marzo			
Administración del Riesgo	Marzo			
Planes de mejoramiento	Abril			
Autocontrol	Mayo			

TALENTO HUMANO

TEMAS	FECHA	BENEFICIARIOS
Función Pública (Situaciones Administrativas)	Agosto de 2019	Todo el Personal
Sistema de Evaluación de Desempeño	Marzo de 2019	Todo el Personal
Prestaciones Sociales y Seguridad Social	Abril de 2019	Todo el Personal
Integración Cultural:	julio - Noviembre de 2019	Todo el Personal

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 41 de 37

La Cultura como Instrumento de Integración y Desarrollo Regional. Cultura Wayuu. Cultura Tayrona.		
Cultura Organizacional	Julio - Octubre de 2019	Todo el Personal
Competencias Directivas y Gerenciales	Agosto - Septiembre de 2019	Personal Directivo
Régimen Pensional Colombiano	Noviembre de 2019	Todo el Personal

NOTA ACLARATORIA:

El cronograma de capacitaciones está sujeto a cambios para cumplir con los objetivos institucionales.

Personal que asista a Congresos, talleres, Diplomados, Conferencias debe realizar la retroalimentación de los temas tratados con el grupo de trabajo que esté involucrado en los mismos, máximo 15 días después de asistir a los eventos.

	<p style="text-align: center;">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> <p style="text-align: center;">VIGENCIA 2019</p>	CÓDIGO	PL-PBE-01
		VERSIÓN	01
		PÁGINA	PAGINA 42 de 37

ANEXO 2

INSTRUMENTO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS DESPUÉS DE LAS CAPACITACIONES

COMPETENCIAS

B R M

- 1 La capacitación reforzó mis conocimientos.
- 2 La capacitación me enseñó a tener una mejor comunicación con el usuario y mi equipo de trabajo.
- 3 La capacitación me permitió despejar mis dudas sobre el tema.
- 4 La capacitación me dio herramientas para despejar las dudas ante los usuarios o compañeros.
- 5 La capacitación me enseñó a realizar mejor mi trabajo del día a día.
- 6 La capacitación me ayuda a cumplir con los objetivos institucionales
- 7 La capacitación me ayuda a ejecutar mis labores de acuerdo a la norma
- 8 La capacitación me dio herramientas para incentivar el trabajo en grupo
- 9 La capacitación me dio herramientas para distribuir el tiempo con eficiencia.
- 10 La capacitación me enseñó a tomar decisiones complejas cuando lo debo hacer
- 11 La capacitación me enseñó a hacer uso de mis habilidades para alcanzar las metas y los estándares de excelencia
- 12 La capacitación me enseñó a reconocer mis limitantes y a buscar la mejora en mi preparación
- 13 La capacitación me permitió aprender a ser recursivo, practico y a buscar nuevas alternativas
- 14 La capacitación me permitió aprender a dar una información oportuna y objetiva



PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN – PIC
VIGENCIA 2019

CÓDIGO PL-PBE-01

VERSIÓN 01

PÁGINA PAGINA 43 de
37