



ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA

PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE

PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2019



Fecha: 30-03-2017

Versión : 1

Código:

Página 1 de 19

E.S.E. HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA

MECI 1000 2014
NTC GP 1000 2009
SOGCS
Decreto 1011 del 2006

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2019



2019

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO

Elaboró: Juan Paulo González
Cargo: Gestión Talento Humano

Revisó: Esain Calderón Ibata
Cargo: Asesor Planeación

Aprobado: Andersson Zabala Toledo
Cargo: Gerente



ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA

PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE

PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2019



Fecha: 30-03-2017

Versión : 1

Código:

Página 2 de 19

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2019.

E.S.E. HOSPITAL DEL ROSARIO DE CAMPOALEGRE HUILA

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO

Elaboró: Juan Paulo González

Cargo: Gestión Talento Humano

Revisó: Esain Calderón Ibata

Cargo: Asesor Planeación

Aprobado: Andersson Zabala Toledo

Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA		
	PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE		
	PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2019		
Fecha: 30-03-2017	Versión : 1	Código:	Página 3 de 19

PRESENTACIÓN

El objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en las entidades

Las competencias laborales constituyen el eje del modelo integrado de gestión del empleo público en Colombia y confieren a la formación y capacitación un papel fundamental para garantizar su implementación. Así, la política debe dejar de ser un catálogo de ofertas de capacitación cuyas propuestas no siempre responden a un diagnóstico serio de necesidades institucionales (producto de la misión, visión, objetivos, movimientos de personal), y/o personales (basado en perfiles y estándares de desempeño); también significa integrar cualquier esfuerzo de formación a esa perspectiva organizacional estratégica, potencializando las interrelaciones entre los subsistemas que integran la gestión del talento humano al interior de las entidades públicas. Esto obliga a que las competencias estén presentes cuando se planeen las necesidades cualitativas de personal, al definir perfiles de idoneidad, al seleccionar personas, al evaluar el desempeño y muy especialmente, al definir políticas de formación y capacitación.

El Plan institucional de formación y Capacitación de los empleados de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila para el segundo semestre del año 2017 y año 2019, constituye un instrumento que determina las prioridades de Capacitación de los Funcionarios.

El decreto 1567 en su Artículo 4º Define la capacitación en los siguientes términos.” 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.”

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO		
Elaboró: Juan Paulo González	Revisó: Esain Calderón Ibata	Aprobado: Andersson Zabala Toledo
Cargo: Gestión Talento Humano	Cargo: Asesor Planeación	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA		
	PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE		
	PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2019		
Fecha: 30-03-2017	Versión : 1	Código:	Página 4 de 19

En estos términos la capacitación, es un proceso organizado, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Como componente del proceso de desarrollo del Talento Humanos, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del funcionario a su puesto y a la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la ESE, y por otro un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la Entidad para su normal desarrollo.

En tal sentido la capacitación constituye factor importante para que el colaborador brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del funcionario.

El Manual y Plan de Capacitación institucional está dirigido a los empleados de Carrera Administrativa, de libre nombramiento y remoción, los empleados de periodo fijo y a Empleados provisionales (entrenamiento en el puesto de trabajo e inducción).

El manual y Plan de capacitación institucional consiste en un conjunto de cursos, talleres o módulos de capacitación, estructurados y enfocados según niveles, áreas y grupos de funcionarios.

Estamos seguros que las actividades de Capacitación programadas en el presente Plan cumplirán con los objetivos establecidos en los planes programas y estrategia de la ESE en lo que respecta con talento humano.

MANUAL Y PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN.

JUSTIFICACIÓN.

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros.

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO		
Elaboró: Juan Paulo González	Revisó: Esain Calderón Ibata	Aprobado: Andersson Zabala Toledo
Cargo: Gestión Talento Humano	Cargo: Asesor Planeación	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA		
	PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE		
	PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2019		
Fecha: 30-03-2017	Versión : 1	Código:	Página 5 de 19

La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales que tiene con los funcionarios, en la confianza, respeto y consideración que sus jefes les prodigan diariamente. También son importantes el ambiente laboral y la medida en que éste facilita o inhibe el cumplimiento del trabajo de cada persona.

Tales premisas conducen automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, direccionado a la optimización de los servicios prestados.

En tal sentido se plantea el presente Manual y Plan de Capacitación institucional en el área del Desarrollo del Talento Humano y mejora en la calidad del servicio al cliente.

ALCANCE.

El presente plan de capacitación es de aplicación a todos los empleados de carrera Administrativa, de libre nombramiento y remoción, los empleados de periodo fijo y Empleados provisionales (entrenamiento en el puesto de trabajo e inducción).

FINES DEL MANUAL Y PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.

Siendo su propósito general impulsar la eficiencia y eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- Elevar el nivel de rendimiento de los funcionarios y con ello, el incremento de la productividad y rendimiento de la Entidad.
- Mejorar la interacción entre los funcionarios y con ello, elevar el interés por optimizar la calidad del servicio prestado.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la calidad y, con ello, elevar la moral del trabajador.
- Mantener la salud física y mental en tanto ayuda a prevenir accidentes de trabajo y a mantener un ambiente seguro, lleva a actitudes y comportamientos más estables.

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO		
Elaboró: Juan Paulo González	Revisó: Esain Calderón Ibata	Aprobado: Andersson Zabala Toledo
Cargo: Gestión Talento Humano	Cargo: Asesor Planeación	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA		
	PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE		
	PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2019		
Fecha: 30-03-2017	Versión : 1	Código:	Página 6 de 19

- Mantener el funcionario al día con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo

OBJETIVOS DEL MANUAL Y PLAN DE CAPACITACION FORMACIÓN.

Objetivo General.

Establecer acciones de capacitación orientadas al fortalecimiento de los valores éticos en los servidores públicos de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila, que le permitan adquirir y actualizar sus conocimientos, que contribuyan al desarrollo personal y profesional para elevar la productividad, eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus funciones.

Objetivos Específicos

- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de la entidad.
- Preparar al personal para la ejecución eficiente de sus competencias laborales.
- Promover el desarrollo integral del Talento Humano y el afianzamiento de una ética del Servicio Público.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la Entidad.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.
- Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más eficiente en sus funciones

METAS.

Capacitar al 100% de los funcionarios de Carrera Administrativa, de libre nombramiento y remoción, los empleados de periodo fijo y provisional (entrenamiento en el puesto de trabajo e inducción).

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO		
Elaboró: Juan Paulo González Cargo: Gestión Talento Humano	Revisó: Esain Calderón Ibata Cargo: Asesor Planeación	Aprobado: Andersson Zabala Toledo Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA		
	PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE		
	PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2019		
Fecha: 30-03-2017	Versión : 1	Código:	Página 7 de 19

METODOLOGIA.

El Representante de la Dirección y el equipo MECI, para dar viabilidad a la puesta en marcha de este programa de capacitación, realizó una entrevista a los funcionarios de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila con el fin de obtener un diagnóstico que permita identificar las necesidades de capacitación de los mismos, y además solicitó a cada uno de los funcionarios identificar en orden prioritario dichas necesidades, las expectativas e intereses que creen ellos necesita su equipo de trabajo en cada una de sus áreas para mejorar el desempeño de sus funciones, lo cual hace más eficiente y democrático el proceso en cuanto a la selección de los diferentes temas de capacitación; y de esta forma se focalizan los temas de capacitación.

PRESUPUESTO.

la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila, tiene presupuestado para la capacitación de sus funcionarios, en la vigencia fiscal 2019 la suma \$ 11.900.000.00. Es necesario aclarar que esta suma establecida no es definitiva y en la medida que se requiera se harán ajustes que permitan satisfacer las necesidades conforme al plan de capacitación establecido.

Es de aclarar que la ESE podrá gestionar sin costo al presupuesto de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila, capacitaciones a sus funcionarios con entidades del orden Nacional, Departamental y entidades privadas, cuando se considere necesario, o estas entidades ofrezcan el servicio

ESTRATEGIAS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE CAPACITACION FORMACIÓN.

Se sabe en la actualidad que existen diferentes formas de llevar a cabo un plan de capacitación, apoyados en la tecnología existente, se pueden utilizar instrumentos como la red de internet, foros, talleres, seminarios y en general todos los medios de comunicación disponibles, de igual forma se sabe que los recursos económicos son escasos, lo que nos lleva a ser racionales y austeros en los diferentes procesos adelantados por la entidad; por ello se han seleccionado básicamente dos formas para llevar a cabo este Manual y Plan Institucional de Capacitación:

Capacitaciones con Apoyo en Otras Entidades Públicas.

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO		
Elaboró: Juan Paulo González	Revisó: Esain Calderón Ibata	Aprobado: Andersson Zabala Toledo
Cargo: Gestión Talento Humano	Cargo: Asesor Planeación	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA		
	PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE		
	PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2019		
Fecha: 30-03-2017	Versión : 1	Código:	Página 8 de 19

Las entidades públicas para llevar a cabo su principal actividad misional realizan importantes capacitaciones que tienen que ver con temas de la administración pública; estos temas los desarrollan generalmente instituciones como el Departamento Administrativo de Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior Administración Pública (ESAP), creemos que es de gran importancia aprovechar las capacitaciones que brindan estas entidades que están orientadas al mejoramiento continuo del Estado Colombiano y sus Entidades Territoriales; además son capacitaciones de bajo costo para la administración y en la medida que estén relacionadas con este plan de Capacitación se tendrán en cuenta para el desarrollo del mismo.

De la misma forma se tendrán en cuenta capacitaciones desarrolladas por la Superintendencia Nacional de Salud, Ministerio de Protección Social y de Salud, Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, Procuraduría regional del Huila, Contraloría General del Departamento del Huila, Escuela de Administración Pública y ESAP, Secretaria de salud Departamental del Huila, que son muy valiosas y generalmente actualizan a los funcionarios municipales.

Capacitaciones con Personal de la Entidad.

Se programaran capacitaciones dirigidas por funcionarios con mayor capacidad de manejo en la Administración Pública, conocimientos, técnicos funcionales del cargo.

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.

El plan de capacitación contara con un plan de inducción y reinducción dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional y de Servicio Público, a demás reorientarlo en virtud de los cambios producidos en la administración Pública

TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION.

Tipos de Capacitación.

A. Capacitación Inductiva

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO		
Elaboró: Juan Paulo González	Revisó: Esain Calderón Ibata	Aprobado: Andersson Zabala Toledo
Cargo: Gestión Talento Humano	Cargo: Asesor Planeación	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA		
	PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE		
	PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2019		
Fecha: 30-03-2017	Versión : 1	Código:	Página 9 de 19

Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

Normalmente se desarrolla como parte del proceso de Selección de Personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

B. Capacitación Re inductiva.

Está dirigida 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, que más adelante se señalan.

C. Capacitación Preventiva

Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo institucional.

D. Capacitación Correctiva

Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar "problemas de desempeño". En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño Laboral, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación

E. Capacitación para el Desarrollo de Carrera Administrativa.

Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los funcionarios puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la ESE, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO		
Elaboró: Juan Paulo González	Revisó: Esain Calderón Ibata	Aprobado: Andersson Zabala Toledo
Cargo: Gestión Talento Humano	Cargo: Asesor Planeación	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA		
	PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE		
	PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2019		
Fecha: 30-03-2017	Versión : 1	Código:	Página 10 de 19

Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los funcionarios de carrera administrativa, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en la entidad y con ello puede adquirir la pericia necesaria para desempeñarlos.

Modalidades de Capacitación

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

A. Formación.

Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

B. Actualización.

Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico tecnológicos en una determinada actividad.

C. Especialización.

Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.

D. Perfeccionamiento.

Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

E. Complementación.

Su propósito es reforzar la formación de los funcionarios que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige

Niveles de Capacitación.

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO		
Elaboró: Juan Paulo González	Revisó: Esain Calderón Ibata	Aprobado: Andersson Zabala Toledo
Cargo: Gestión Talento Humano	Cargo: Asesor Planeación	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA		
	PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE		
	PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2019		
Fecha: 30-03-2017	Versión : 1	Código:	Página 11 de 19

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

A. Nivel Básico.

Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la entidad.

Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño del cargo.

B. Nivel Intermedio.

Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella.

Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

C. Nivel Avanzado.

Se orienta a funcionarios que requieren obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta.

Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la Entidad.

ACCIONES A DESARROLLAR.

TEMAS DE CAPACITACION COMPETENCIA

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO		
Elaboró: Juan Paulo González	Revisó: Esain Calderón Ibata	Aprobado: Andersson Zabala Toledo
Cargo: Gestión Talento Humano	Cargo: Asesor Planeación	Cargo: Gerente



ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA

PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE

PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2019



Fecha: 30-03-2017

Versión : 1

Código:

Página 12 de 19

PLAN Y PROGRAMA DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO VIGENCIA 2019

PROCESO	RESPONSABLE	TEMA	FECHA Y TIEMPO DE EJECUCION		TIEMPO	FACILITADOR	MATERIAL Y EVIDENCIAS
			Inicio	TERMINACION			
SIAU	Coordinador de SIAU	Funciones y conformación de liga de usuarios	1 de Febrero	28 de Febrero	1 hora	Coordinador de SIAU	Diapositivas, formato de asistencia
Talento humano	Sub gerencia administrativa	Código de ética Principios y valores éticos institucionales	1 de Febrero	28 de Febrero	1 hora	Coordinador de control interno	Diapositivas y formato de evaluación de adherencia, formato de asistencia
Talento humano	Sub gerencia administrativa	Código Buen Gobierno	1 de Marzo	30 de Marzo	1 hora	Coordinador de control interno	Diapositivas y formato de asistencia
Talento humano	Gerencia, control interno y Sub gerencia administrativa	REINDUCCIÓN	1 de Marzo	30 de Marzo	1 hora	Coordinador de control interno	Diapositivas y formato de asistencia y Reinducción
		Plan de Gestión			15 minutos	Coordinador de control interno	
		Plan de desarrollo			15 minutos	Subgerente administrativo	
		Plataforma estratégica			15 minutos	Subgerente administrativo	
		Modelo de atención y portafolio de servicios			15 minutos	Subgerente administrativo	

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO

Elaboró: Juan Paulo González
Cargo: Gestión Talento Humano

Revisó: Esain Calderón Ibata
Cargo: Asesor Planeación

Aprobado: Andersson Zabala Toledo
Cargo: Gerente



ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA

PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE

PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2019



Fecha: 30-03-2017

Versión : 1

Código:

Página 13 de 19

		Sistema de control interno (MECI 1000. 2014)			15 minutos	Coordinador de control interno	
		Sistema Obligatoria de garantía de Calidad en Salud SOGCS:2006			15 minutos	Coordinador de Calidad	
Talento humano	Sub gerencia administrativa y coordinación comité de infecciones	Plan de Gestión de Residuos Hospitalarios	1 de Marzo	30 de Marzo	1.5 hora	Coordinador de control interno	Diapositivas y formato de asistencia y evaluación de adherencia
Talento humano	Sub gerencia administrativa	Salud ocupacional y panorama de riesgos laborales	1 de Marzo	30 de Marzo	1.5 hora	Coordinador de control interno	Diapositivas y formato de asistencia
Servicios de salud	Coordinación de servicios de salud	Política de seguridad de paciente	1 de Marzo	30 de Marzo	0.5 hora	Coordinador de servicios asistencial	Diapositivas y formato de asistencia y evaluación de adherencia
		Evento adverso			0.5 hora	Asesor de calidad	
		Lavado de manos			0.5 hora	Coordinador de Urgencias	
		Tecno vigilancia, Fármaco vigilancia, Reactivo Vigilancia			0.5 hora	Regente de farmacia	
		Política y técnica de aislamiento de paciente			0.5 hora	Coordinador de Urgencias	
		Política de uso de			0.5 hora	Coordinador de	

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO

Elaboró: Juan Paulo González

Cargo: Gestión Talento Humano

Revisó: Esain Calderón Ibata

Cargo: Asesor Planeación

Aprobado: Andersson Zabala Toledo

Cargo: Gerente



ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA

PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE

PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2019



Fecha: 30-03-2017

Versión : 1

Código:

Página 14 de 19

		antibióticos				Urgencias	
		Guía de política de manejo infecciones Intrahospitalaria			0.5 hora	Bacterióloga	
		Guía de asepsia y antisepsia.			0.5 hora	Bacterióloga	
Servicios de salud (Urgencias)	Coordinación de servicios de Urgencias	Guías 10 primeras causas motivo de consulta de urgencias y código azul	1 de Marzo	30 de Abril	1 hora	Coordinación de servicios de Urgencias y equipo medico	Diapositivas y formato de evaluación de adherencia, formato de asistencia
Servicios de salud (Hospitalización)	Coordinación de servicios de Hospitalización	Guías 10 primeras causas motivo de consulta de Hospitalización	1 de Marzo	30 de Abril	1 hora	Coordinación de servicios de hospitalización y equipo medico	Diapositivas y formato de evaluación de adherencia, formato de asistencia
Servicios de salud (Consulta Externa)	Coordinación de servicios de Consulta Externa	Guías 10 primeras causas motivo de consulta de Consulta Externa	1 de Marzo	30 de Abril	1 hora	Coordinación de servicios de Consulta Externa y equipo medico	Diapositivas y formato de evaluación de adherencia, formato de asistencia
Servicios de salud (Promoción y Prevención)	Coordinación de servicios de Promoción y Prevención	Guías 412 del 2000 motivo de consulta de Promoción y Prevención e IVE	1 de Marzo	30 de Abril	2 hora	Coordinación de servicios de Promoción y Prevención y	Diapositivas y formato de evaluación de adherencia,

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO

Elaboró: Juan Paulo González

Cargo: Gestión Talento Humano

Revisó: Esain Calderón Ibata

Cargo: Asesor Planeación

Aprobado: Andersson Zabala Toledo

Cargo: Gerente



ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA

PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE

PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2019



Fecha: 30-03-2017

Versión : 1

Código:

Página 15 de 19

						equipo medico	formato de asistencia
Servicios de salud (Promoción y Prevención)	Coordinación de servicios de Promoción y Prevención	Guías clínicas de patologías crónicas Dengue, hipertensión arterial, diabetes, enfermedad renal crónica.	1 de Marzo	30 de Abril	1.5 hora	Coordinación de servicios de Promoción y Prevención y equipo medico	Diapositivas y formato de evaluación de adherencia, formato de asistencia
Servicios de salud (Promoción y Prevención)	Coordinación de servicios de Promoción y Prevención	Guías clínicas de sífilis congénita y gestacional, lepra y tuberculosis,	1 de Marzo	30 de Abril	1.5 hora	Coordinación de servicios de Promoción y Prevención y equipo medico	Diapositivas y formato de evaluación de adherencia, formato de asistencia
Servicios de salud (Promoción y Prevención)	Coordinación de servicios de Promoción y Prevención	Programa PAI y procedimientos de vacunación	1 de Marzo	30 de Abril	0.5 hora	Auxiliar PAI	Diapositivas y formato de evaluación de adherencia, formato de asistencia
Servicios de salud (Promoción y Prevención)	Coordinación de servicios de Promoción y Prevención	Técnicas de inserción y uso de métodos de planificación familiar	1 de abril	30 de Abril	0.5 hora	Coordinación de servicios de Promoción y Prevención y equipo medico	Diapositivas y formato de evaluación de adherencia, formato de asistencia
Servicios de salud	Coordinación de	Guías de sala de	1 de abril	30 de	2 hora	Coordinación de la	Diapositivas y

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO

Elaboró: Juan Paulo González

Cargo: Gestión Talento Humano

Revisó: Esain Calderón Ibata

Cargo: Asesor Planeación

Aprobado: Andersson Zabala Toledo

Cargo: Gerente

**ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA****PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE****PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO****PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2019**

Fecha: 30-03-2017

Versión : 1

Código:

Página 16 de 19

(IAMI y Sala de Partos)	servicios de IAMI y Sala de Partos	partos, código rojo y atención de RN y estrategia IAMI - AIEPI		Abril		estrategia IAMI	formato de evaluación de adherencia, formato de asistencia
Servicios de salud (IAMI y Sala de Partos)	Coordinación de servicios de IAMI y Sala de Partos	Maternidad segura, morbilidad materna extrema y control prenatal estrategia IAMI -AIEPI	1 de julio	30 de julio	1 hora	Coordinación de la estrategia IAMI	Diapositivas y formato de evaluación de adherencia, formato de asistencia
Servicios de salud (IAMI y Sala de Partos)	Coordinación de servicios de IAMI y Sala de Partos	Guías de lactancia materna estrategia IAMI -AIEPI	1 de Agosto	31 de Agosto	0.5 hora	Coordinación de la estrategia IAMI	Diapositivas y formato de evaluación de adherencia, formato de asistencia
Servicios de salud (IAMI y Sala de Partos)	Coordinación de servicios de IAMI y Sala de Partos	Guías de seguridad alimentaria estrategia IAMI - AIEPI	1 de Octubre	31 de octubre	0.5 hora	Coordinación de la estrategia IAMI	Diapositivas y formato de evaluación de adherencia, formato de asistencia
Servicios de salud (Urgencias)	Coordinación de servicios de Urgencias	Procedimientos de enfermería y médicos de urgencias	1 de Marzo	30 de Abril	1 hora	Coordinación de servicios de Urgencias y equipo medico	Diapositivas y formato de evaluación de adherencia, formato de

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO

Elaboró: Juan Paulo González

Cargo: Gestión Talento Humano

Revisó: Esain Calderón Ibata

Cargo: Asesor Planeación

Aprobado: Andersson Zabala Toledo

Cargo: Gerente

**ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA****PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE****PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO****PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2019**

Fecha: 30-03-2017

Versión : 1

Código:

Página 17 de 19

							asistencia
Servicios de salud (sala de partos)	Coordinación de servicios de sala de partos	Procedimientos de enfermería y médicos de sala de partos(código rojo, IVE, episiotomía y episiorrafia)	1 de Marzo	30 de Abril	2 hora	Coordinación de servicios de sala de partos y equipo medico	Diapositivas y formato de evaluación de adherencia, formato de asistencia
Servicios de salud (Estadística)	Coordinador de Estadística	Historia clínica sistematizada	1 de Marzo	30 de Abril	1 hora	Coordinador de Estadística	Diapositivas, formato de asistencia
Servicios de salud (Estadística)	Coordinador de estadísticas	Capacitación Resolución 459 del 2012 violencia sexual	1 de Marzo	30 de Abril	4 horas	Coordinador de Estadística	Diapositivas, formato de asistencia

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO

Elaboró: Juan Paulo González

Cargo: Gestión Talento Humano

Revisó: Esain Calderón Ibata

Cargo: Asesor Planeación

Aprobado: Andersson Zabala Toledo

Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA		
	PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE		
	PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - 2019		
Fecha: 30-03-2017	Versión : 1	Código:	Página 18 de 18

Con base en los datos obtenidos en la encuesta y en la percepción de los Funcionarios y para mejorar el desempeño de los funcionarios en cada área, se desarrollarán los siguientes temas que contiene el plan de formación y capacitación de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila, que permitirán mejorar la calidad del Talento Humano en la entidad:

RECURSOS.

HUMANOS

Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia, como: Médicos, Jefes de enfermería, psicólogos, ingenieros de sistemas, profesionales en salud ocupacional, contadores, abogados y además de contar con especialidades y amplia experiencia en lo público y sector salud.

MATERIALES

- a. **INFRAESTRUCTURA.** Las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila y en las instalaciones de las entidades de apoyo.
- b. **MOBILIARIO, EQUIPO Y OTROS.-** Está conformado por carpetas y mesas de trabajo, pizarra, papel, plumones, portafolios, tecnologías de la información y la comunicación y ventilación adecuada.
- c. **DOCUMENTOS TÉCNICO EDUCATIVOS.-**Entre ellos tenemos: certificados, encuestas de evaluación, material de estudio, leyes, decretos etc.

FINANCIAMIENTO

El monto de inversión de este plan de capacitación, será financiado con ingresos propios presupuesto de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila.

ELABORACION DEL PLAN

La ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila, teniendo en cuenta la presente metodología realizará el plan de capacitación anualmente, con base en las necesidades de la ESE y cada una de sus dependencias y de acuerdo a las competencias laborales de cada uno de sus funcionarios. El siguiente anexo podrá servir como modelo a la entidad para proyectar sus actividades.

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO		
Elaboró: Juan Paulo González	Revisó: Esain Calderón Ibata	Aprobado: Andersson Zabala Toledo
Cargo: Gestión Talento Humano	Cargo: Asesor Planeación	Cargo: Gerente