



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2019

HOSPITAL DEL SARARE E.S.E II NIVEL

Talento Humano.

Prof. Unive. Tale, Humano

Elaboró

Comité de Gestión y Desempeño

Revisó

Gerente

Aprobó

PLAN DE CAPACITACION AÑO 2019

CODIGO

THU-00-R01

REVISIÓN No.

0

FECHA DE APROBACIÓN

29-03-2019

PAGINA

2 de 26

Evolucionamos pensando en usted

TRD. 321.20.85

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

ÁREA DE TALENTO HUMANO

SARAVENA, 29 DE MARZO DE 2019

HOSPITAL DEL SARARE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO II NIVEL

AREA DE TALENTO HUMANO

PROYECTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2019

Prof. Univ. Tale, Humano

Elaboró

Comité de Gestión y Desempeño

Revisó

Gerente

Aprobó

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.....	5
2.1	PLATAFORMA ESTRATEGICA HOSPITAL DEL SARARE E.S.E	5
2.1.1	MISIÓN	5
2.1.2	VISIÓN	5
2.1.3	OBJETIVOS INSTITUCIONALES	5
2.1.4.	PRINCIPIOS ETICOS DE LA INSTITUCIÓN	6
2.1.5.	PRINCIPIOS INSTITUCIONALES.....	6
2.1.6.	VALORES ETICOS	6
3.	ALCANCE	7
4.	OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN.....	7
5.	MARCO NORMATIVO	8
6.	MATRIZ GESTION ESTRATEGICA TALENTO HUMANO (GETH).....	9
7.	FICHA DIAGNOSTICA DE BIENESTAR LABORAL.....	10
8.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES	11
9.	DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	14
10.	INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN- PIC	15
10.1	METAS.....	15
10.2	CONSOLIDACIÓN DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	16
10.3	PRESUPUESTO.....	25
10.4	APROBACION DEL PLAN.....	25

PLAN DE CAPACITACION AÑO 2019

CODIGO

THU-00-R01

REVISIÓN No.

0

FECHA DE APROBACIÓN

29-03-2019

PAGINA

4 de 26

1. INTRODUCCIÓN

Las capacitaciones buscan fortalecer los conocimientos y competencias de los trabajadores ya que contribuye al desarrollo profesional y personal del individuo, pues es una respuesta a la necesidad de contar con un personal de calidad y productivo que estén alineados con los objetivos planteados en la organización y de manera positiva impacten en los resultados de su desempeño laboral de manera responsable y eficaz para contar con unas prácticas de trabajo seguro.

Por una parte, es significativo que el individuo desarrolle compromiso por la organización y es para esto indispensable implementar el instrumento de diagnóstico de necesidades institucionales de capacitaciones, que pueda dar respuesta y solventar las necesidades de formación institucional y así poder mostrar una productiva activa que los encamine al desarrollo total efectivo, eficaz y exitoso de sus funciones.

Por medio de la capacitación se podrán hacer frente a futuros inconvenientes y cambios que se viene presentando a nivel institucional como el nuevo MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) para que los funcionarios utilicen sus habilidades, conocimiento, competencias y actitudes de manera estratégica y logren así resolver la dificultad que resulte en el desempeño de su cargo.

En este orden de ideas, el HOSPITAL DEL SARARE E.S.E, acogiéndose al mandamiento normativo de desarrollar anualmente el Plan de Capacitación con observancia de las competencias del personal a su cargo, ha dispuesto la recopilación de las necesidades de capacitación a través de la información suministrada por cada uno de los coordinadores de los servicios y los evaluadores de desempeño de los funcionarios de Carrera Administrativa y las recomendaciones de la oficina de Calidad, control Interno, salud ocupacional, comité de Bienestar Social y Comisión de Personal. Se ha elaborado el presente documento que permita delinear su desarrollo a nivel institucional.

2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

2.1 PLATAFORMA ESTRATEGICA HOSPITAL DEL SARARE E.S.E

2.1.1 MISIÓN

El Hospital del Sarare es una Empresa Social del Estado de referencia para el Departamento, que brinda servicios de salud de baja y mediana complejidad regido por los estándares de Calidad enfocados hacia la Acreditación, que garantizan la disminución del riesgo en la prestación del servicio, la seguridad del paciente, la satisfacción del usuario y el bienestar integral de sus colaboradores. Está dotada con moderna tecnología en equipos biomédicos y alto desarrollo técnico-científico al servicio de un talento humano idóneo y comprometido con la institución.

2.1.2 VISIÓN

El Hospital del Sarare ESE, será para el año 2022 reconocido como una de las mejores Instituciones de Salud de la Orinoquia, líder en la prestación de servicios de salud de Mediana y Alta complejidad, promoviendo las políticas de atención medica humanizada, integral y segura a toda la población del Piedemonte Araucano.

2.1.3 OBJETIVOS INSTITUCIONALES

- Garantizar la sostenibilidad financiera de la institución.
- Aumentar la satisfacción del usuario y mejorar su calidad de vida.
- Generar una cultura humanizada en la prestación de Servicios de Salud, soportada en la ética y compromiso del talento humano
- Incentivar, promover, gestionar e implementar prácticas seguras de la atención en salud que mejoren la calidad del servicio en el hospital del Sarare
- Mejorar la oportunidad, accesibilidad, pertinencia, continuidad y seguridad en la prestación de los servicios.
- Optimizar la gestión de los procesos del SGI.
- Mantener actualizados los sistemas de información.
- Mejorar la competencia y compromiso del talento humano de la ESE

2.1.4. PRINCIPIOS ETICOS DE LA INSTITUCIÓN

Los principios éticos del servidor público del HOSPITAL DEL SARARE ESE, son los establecidos en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia: buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.

Los siguientes son los principios que rigen el actuar de los servidores públicos:

PROFESIONALISMO, HUMANISMO, EFECTIVIDAD Y SENTIDO DE PERTENENCIA

2.1.5. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

- Optimización del tiempo y recursos
- Atención humanizada al usuario
- Brindar servicios con calidad y calidez
- Compromiso social
- Conservación del medio ambiente
- Talento humano con actitud de servicio y Sentido de pertenencia.
- Mejoramiento continuo

2.1.6. VALORES ETICOS

- Respeto
- Honestidad
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia

PLAN DE CAPACITACION AÑO 2019

CODIGO

THU-00-R01

REVISIÓN No.

0

FECHA DE APROBACIÓN

29-03-2019

PAGINA

7 de 26

Evolucionamos pensando en usted

TRD. 321.20.85

3. ALCANCE

Inicia con el diagnóstico de necesidad de capacitación 2019 de cada área del HOSPITAL DEL SARARE E.S.E. continuando con la consolidación y selección previa de los temas a ejecutar, siguiendo con el diseño del plan institucional de capacitaciones, ejecución y termina con la evaluación del PIC. Buscando fortalecer los conocimientos, competencias, saberes y habilidades de los trabajadores contribuyendo así al desarrollo profesional e individual de cada funcionario bajo el nuevo modelo integrado de planeación y gestión.

4. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

General

- Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la entidad, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida y el sentido de pertenencia institucional, así como al cumplimiento de la misión y visión del HOSPITAL DEL SARARE E.S.E.

Específicos

- Atender las necesidades de capacitación institucionales.
- Identificar y aplicar las diversas modalidades y recursos de capacitación que puedan apropiarse para la divulgación del conocimiento.
- Incentivar el uso de medios alternativos de capacitación.
- Promover la capacitación del talento humano al servicio del Hospital del Sarare.
- Profesionalismo de los servidores públicos al servicio del Hospital del Sarare.
- Desarrollo de competencias para apropiar el sistema de gestión de la calidad.
- Incentivar el aprendizaje en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.
- Dar cumplimiento a los ejes centrales de capacitación contemplados en el Plan de Desarrollo.

5. MARCO NORMATIVO

En el marco de la Constitución Política de 1991, las directrices del Decreto 1567 de 1998 y los principios del Plan Nacional de Desarrollo como eje conductor de las acciones de la Administración Pública, se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación con la intención de convertirse en una de las principales herramientas que soporte los cambios organizacionales y logre el fortalecimiento institucional.

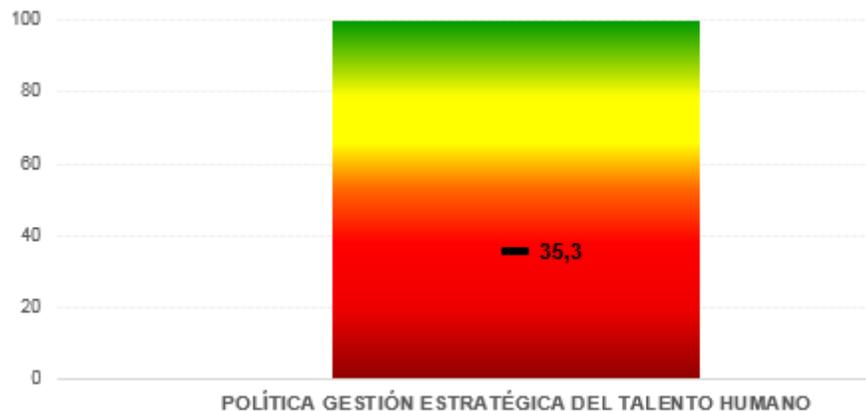
NORMATIVIDAD		
NORMA	RESUMEN	ARTICULO
CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA DE 1991	Constitución política de Colombia de 1991	Art. 53
LEY 909 DE 2004	“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”	Art. 15 numeral E, Art 16 numeral H, Art. 36, Art. 50
DECRETO 1567 DE 1998	“Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”	Art 1 al 12
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”	Art. 8
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.”	
DECRETO 1083 DE 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”	Artículo 2.2.13.1.6 y siguientes
CIRCULAR 100-10 DEL 21 DE NOVIEMBRE DE 2014	Secretarios generales y jefes de unidades de personal o quienes hagan sus veces en las entidades y organismos de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial	
DECRETO 894 DE 2017	“Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo	Art. 1 y 2

	Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”	
LEY 115 DE FEBRERO 8 DE 1994	Por la cual se expide la ley general de educación.	Art. 11 Art. 36 Art. 43

6. MATRIZ GESTION ESTRATEGICA TALENTO HUMANO (GETH)

Se desarrollaron las etapas 1 y 2 de la política de gestión estratégica del talento humano del modelo integrado de planeación y gestión MIPG, por el cual se llevó a cabo en el mes de agosto del año 2018, el ejercicio de autodiagnóstico para fortalecer el liderazgo, cambio organizacional, clima laboral, etc.

A continuación, se presentará los siguientes resultados generales.



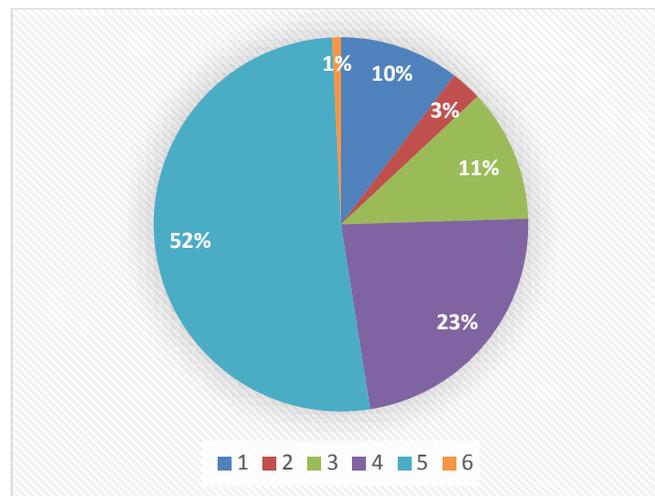
El resultado consolidado arroja una calificación de 35.3 sobre 100 de los que de acuerdo con el Manual Operativo ubica al Hospital del Sarare E.S.E en un nivel básico operativo medio el cual significa que presenta un estado de alerta para la gestión, dónde requiere fortalecer en su campos operativos y demás áreas de la entidad. (E.S.E, 2018-2019)

7. FICHA DIAGNOSTICA DE BIENESTAR LABORAL

Para definir las diferentes capacitaciones se tuvo en cuenta la ficha diagnostica de la guía de estímulos para los servidores de la función pública para ellos se definió encuesta realizada por Google Drive para que cada funcionario del hospital la diligenciara.

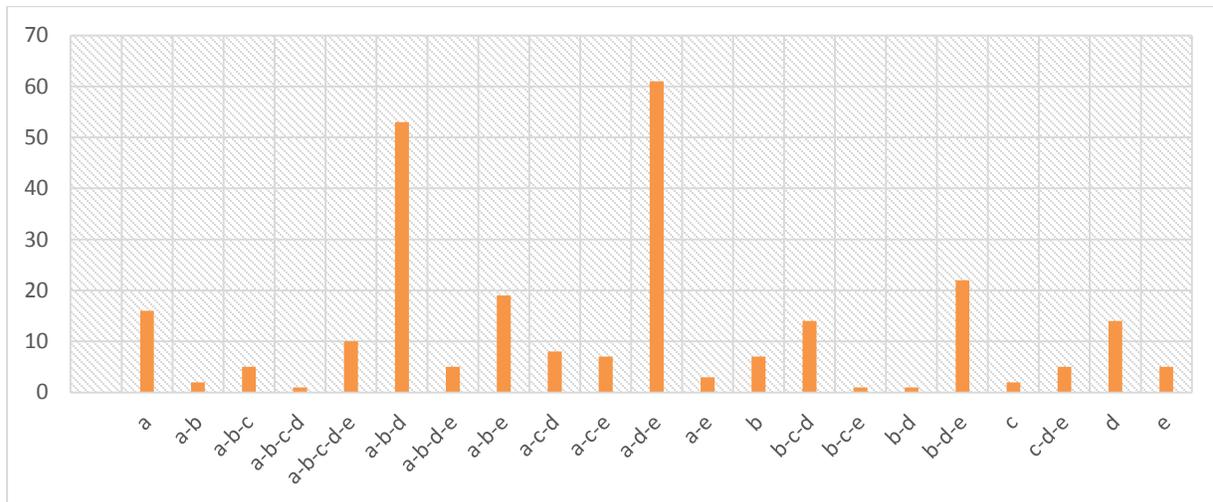
De la siguiente encuesta estos fueron los resultados obtenidos.

- **CUÁL ES SU INTERÉS EN TOMAR CURSOS DE EDUCACIÓN CONTINUA DENTRO DE LA ENTIDAD FUERA DE LOS HORARIOS LABORALES**



Evidenciamos que el 50% de los funcionarios les gustaría tomar algún curso de educación dentro de la entidad para fortalecer sus estudios en el horario laboral, el 23% lo tomaron como Bueno, el 10% y 11% lo calificaron como Malo y Regular y el 3% restante como Deciente, se muestra que es de importancia retomar cualquier tipo de curso de educación para que los funcionarios de la E.S.E se mantengan actualizados con las últimas tendencias según su sector donde permita profundizarlos a través de estos programas o cursos.

- **MARQUE CON UNA EQUIS (X) 3 DE LOS SIGUIENTES TEMAS QUE USTED CONSIDERE PRIORITARIOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES GENERALES DE UN SERVIDOR PÚBLICO**



A. Sistemas (Word, Excel, PowerPoint)
B. Gestión Estratégica del Talento Humano
C. Organización y Estructura del Estado
D. Servicio al Ciudadano
E. Manejo de Bases de Datos Institucionales

Para los funcionarios que realizaron la encuesta seleccionaron 3 de los cursos de mayor importancia e interés sobre ellos para cumplir con las funciones generales como un servidor público se resaltaron el Sistema de: Word, Excel, Power Point, Servicio Ciudadano y Manejo de Bases de Datos Institucionales, el cual permite que mejore el conocimiento de estos para dar un mejor servicio al cliente.

8. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

A continuación, se mencionan y se definen los lineamientos conceptuales que rigen el plan institucional de capacitaciones de acuerdo a la normatividad aplicable.

De igual manera la normatividad señala que la "La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias

PLAN DE CAPACITACION AÑO 2019

CODIGO

THU-00-R01

REVISIÓN No.

0

FECHA DE APROBACIÓN

29-03-2019

PAGINA

12 de 26

Evolucionamos pensando en usted

TRD. 321.20.85

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". (Concepto 11181 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública – Art 36)

Capacitación: Es 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" (Decreto 1567 de 1998- artículo 4).

Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa. (Plan nacional de formación y capacitación, pág. 16).

Educación informal: Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. (Ley 115 de febrero 8 de 1994 - artículo 43)

Educación no formal: Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles. (Ley 115 de febrero 8 de 1994 - artículo 36)

Educación formal: Tiene por objeto desarrollar en el educando conocimientos, habilidades, aptitudes y valores mediante los cuales las personas puedan fundamentar su desarrollo en forma permanente. (Ley 115 de febrero 8 de 1994 - artículo 11)

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del

Prof. Univ. Tale, Humano

Elaboró

Comité de Gestión y Desempeño

Revisó

Gerente

Aprobó

PLAN DE CAPACITACION AÑO 2019

CODIGO

THU-00-R01

REVISIÓN No.

0

FECHA DE APROBACIÓN

29-03-2019

PAGINA

13 de 26

Evolucionamos pensando en usted

TRD. 321.20.85

empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. (Plan nacional de formación y capacitación, pág. 16).

Profesionalización: Hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo. (Plan nacional de formación y capacitación, pág. 16).

Aprendizaje organizacional: El aprendizaje organizacional facilita las posibilidades de los servidores para aportar a iniciativas de mejora en la gestión pública donde las estrategias de capacitación son cruciales. (Plan nacional de formación y capacitación, pág. 17).

6.1 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN. Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios.

- **Complementariedad**

La capacitación se concibe un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus objetivos en función de los propósitos institucionales en concordancia con los planes institucionales.

- **Integralidad**

La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los colaboradores del HOSPITAL DEL SARARE en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el organizacional.

- **Objetividad.**

La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente solicitados y analizados.

Prof. Univ. Tale, Humano

Elaboró

Comité de Gestión y Desempeño

Revisó

Gerente

Aprobó

- **Economía.**

En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

- **Énfasis en la práctica.**

La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

- **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.

9. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Un plan de capacitación es una herramienta estratégica por la cual una organización determina unos programas específicos que contribuyen al desarrollo de habilidades, competencias y capacidades de cada funcionario. Por lo cual, el presente plan pretenderá abarcar al mayor número de funcionarios, siguiendo la directriz de las capacitaciones identificadas por cada líder de proceso a través del formato THU-00-F09 el cual ayudará a un desarrollo integral, personal e institucional para el mejoramiento del desempeño. **ANEXO THU-00F09 (FORMATO PARA REGISTRO DE NECESIDADES DE CAPACITACION).**

BENEFICIARIOS

Los programas de capacitación estarán dirigidos a todos los empleados públicos de libre nombramiento y remoción y de carrera administraba, provisionales y temporales (Artículo 73 del Decreto 1227 de 2005 y Decreto 894 de 2017: Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público.

FACILITADORES

La ejecución del PLAN DE CAPACITACION se efectuará en algunos casos por el personal de la Entidad y en casos de capacitación técnica y/o específica, se realizará con expertos en el tema de otras

entidades públicas y privadas. Para ello se producirán las alianzas, contratos o convenios con entidades o se estimulará la participación del personal para el aprovechamiento de sus potencialidades.

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

- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Red de universidades publicas
- Entidades públicas (Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP)
- ARP SURA
- Escuela Superior de Administración Pública ESAP
- Acesi
- Otras

10.INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN- PIC

Los indicadores que se trabajaran son:

¿A EVALUAR?	FORMULA DEL INDICADOR
Participación en programas de capacitación de Funcionarios por área	$(N^{\circ} \text{ Funcionarios capacitados por área} / N^{\circ} \text{ Funcionarios programados por área}) * 100$
Cumplimiento del plan institucional de capacitaciones	$(\text{Número de actividades ejecutadas en el semestre} / \text{Número de actividades programadas semestre}) * 100$

10.1 METAS

Se prevé capacitar al menos al veinte (50%) por ciento de los empleados públicos de la planta de personal del Hospital del Sarare, durante la vigencia del presente plan, en los términos señalados por la ley.

10.2 CONSOLIDACIÓN DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Se realiza el consolidado de las necesidades de capacitación de cada área para el 2019 de las siguientes áreas:

MEDICOS			
TEMA DE CAPACITACIÓN	TOTAL DE POBLACIÓN	POSIBLE CAPACITADOR	MES EN EL QUE SE REALIZARÁ
PACIENTE POLITRAUMATIZADO		DRA. ANDREINA MARTINEZ	PRIMER SEMESTRE
APENDICITIS		DR LEONARDO GRISMAN	PRIMER SEMESTRE
TRIAGE		DR ROCHA, JEFE SANDRA	PRIMER SEMESTRE
VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA , PROTOCOLOS		ZULEIMA BAYONA	PRIMER SEMESTRE
ATENCION AL PARTO		CALERIA SEVERICHE	PRIMER SEMESTRE
CERTIFICADO DE NACIDOS VIVOS, DEFUNCION, FORMATO AUDITORIA DENGUE		FABIO, VLADIMIR DURAN	PRIMER SEMESTRE
DENGUE			PRIMER SEMESTRE
URGENCIAS ORTOPEDICAS		DR RDISON DIAS, DRA YOLIMA	PRIMER SEMESTRE



PLAN DE CAPACITACION AÑO 2019

CODIGO

THU-00-R01

REVISIÓN No.

0

FECHA DE APROBACIÓN

29-03-2019

PAGINA

17 de 26

Evolucionamos pensando en usted

GENERAL PARA TODOS LOS SERVICIOS

TEMA DE CAPACITACIÓN	TOTAL DE POBLACIÓN	POSIBLE CAPACITADOR	MES EN EL QUE SE REALIZARÁ
DIPLOMADOS - CURSOS EN ATENCION DE GINECO-OBSTETRICIA		ENTIDAD QUE DECIDAN CONTRATAR	PRIMER SEMESTRE
DIPLOMADOS - CURSOS EN ATENCION DE MANEJO DE PACIENTES PREQUIRURGICOS Y QUIRURGICOS EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA		ENTIDAD QUE DECIDAN CONTRATAR	SEGUNDO SEMESTRE
DIPLOMADO DE UCI NEONATAL - UCI ADULTO MANEJO DE PACIENTE PEDIATRICOS		ENTIDAD QUE DECIDAN CONTRATAR	SEGUNDO SEMESTRE
DIPLOMADO DE MANEJO DE PACIENTES DE URGENCIAS Y EMERGENCIAS		ENTIDAD QUE DECIDAN CONTRATAR	SEGUNDO SEMESTRE
DIPLOMADO DE MANEJO INTEGRADO DE LAS ENFERMEDADES CRONICAS Y SUS FACTORES DE RIESGO		ENTIDAD QUE DECIDAN CONTRATAR	SEGUNDO SEMESTRE
DIPLOMADO DE MANEJO DE HERIDAS - CLINICA DE HERIDAS - MANEJO DEL DOLOR		ENTIDAD QUE DECIDAN CONTRATAR	SEGUNDO SEMESTRE

SERVICIO DE GINECO-OBSTETRICIA

TEMA DE CAPACITACIÓN	TOTAL DE POBLACIÓN	POSIBLE CAPACITADOR	MES EN EL QUE SE REALIZARÁ
PROTOCOLO DE RECIBO Y ENTREGA DE TURNO Y SIGNOS VITALES		JULIETH CAMARGO- DIANA MOLINA	PRIMER SEMESTRE
ATENCION DEL PARTO Y CODIGO ROJO		LEIDY ARIZA Y MAGALY NIÑO	PRIMER SEMESTRE
MANEJO, CUIDADOS Y USO SEGURO DE LOS MEDICAMENTOS		WILSON FLORES Y ANGELA HENAO+ MAYERLINT REYES	PRIMER SEMESTRE

Prof. Unive. Tale, Humano

Elaboró

Comité de Gestión y Desempeño

Revisó

Gerente

Aprobó

PLAN DE CAPACITACION AÑO 2019

CODIGO

THU-00-R01

REVISIÓN No.

0

FECHA DE APROBACIÓN

29-03-2019

PAGINA

18 de 26

Evolucionamos pensando en usted

TRD. 321.20.85

PROTOCOLO DE CONTROL DE LÍQUIDOS ADMINISTRADOS Y ELIMINADOS.		ELISA JAIMES Y CLAUDIA MENDEZ	SEGUNDO SEMESTRE
MANEJO DE ASPIRACION A PACIENTES ENTUBADOS		DRA MAGDA SILVA MATEUS	SEGUNDO SEMESTRE

PEDIATRIA Y NEONATOS

TEMA DE CAPACITACIÓN	TOTAL DE POBLACIÓN	POSIBLE CAPACITADOR	MES EN EL QUE SE REALIZARÁ
MANEJO Y CUIDADOS DE ENFERMERÍA DE PACIENTE NEONATAL CRITICO (PATOLOGÍAS MÁS COMUNES)		AUX HILBA SANGUINO Y ENRIQUE FLOREZ	PRIMER SEMESTRE
MANEJO Y CUIDADOS DE ENFERMERÍA EN PACIENTES QUEMADOS		LEIDY ARIZA Y MAGALY NIÑO	PRIMER SEMESTRE
MANEJO, CUIDADOS y USO SEGURO DE LOS MEDICAMENTOS		WILSON FLORES Y ANGELA HENAO+ MAYERLINT REYES	PRIMER SEMESTRE
PROTOCOLO DE CONTROL DE CONTROL DE LÍQUIDOS ADMINISTRADOS Y ELIMINADOS.		ELISA JAIMES Y CLAUDIA MENDEZ	SEGUNDO SEMESTRE
MANEJO DE ASPIRACION A PACIENTES ENTUBADOS		DRA MAGDA SILVA MATEUS	SEGUNDO SEMESTRE

URGENCIAS

TEMA DE CAPACITACIÓN	TOTAL DE POBLACIÓN	POSIBLE CAPACITADOR	MES EN EL QUE SE REALIZARÁ
BALANCE HIDRICO		HERMINDA ANDRADE	PRIMER SEMESTRE
ATENCION INTEGRAL AL USUARIO EN URGENCIAS		YOLANDA RIOS	PRIMER SEMESTRE
MECANICA CORPORAL- MANEJO DE CARGAS-		FISIOTERAPIA (YAMILE HERNANDEZ Y JEFE ARACELY)	SEGUNDO SEMESTRE

Prof. Univ. Tale, Humano

Elaboró

Comité de Gestión y Desempeño

Revisó

Gerente

Aprobó

PLAN DE CAPACITACION AÑO 2019

CODIGO

THU-00-R01

REVISIÓN No.

0

FECHA DE APROBACIÓN

29-03-2019

PAGINA

19 de 26

Evolucionamos pensando en usted

TRD. 321.20.85

MOVILIZACION ADECUADA DE PACIENTES			
PROTOCOLO DE HIGIENE DEL PACIENTE EN CAMA Y TRASLADO HOSPITALARIO.		RITA LEON	SEGUNDO SEMESTRE

MEDICINA INTERNA			
TEMA DE CAPACITACIÓN	TOTAL DE POBLACIÓN	POSIBLE CAPACITADOR	MES EN EL QUE SE REALIZARÁ
PROTOCOLO DE CONTROL DE LÍQUIDOS ADMINISTRADOS Y ELIMINADOS.		RODOLFO LUIS GRUESO C, LUZ MARINA BARRERA TELLEZ, WILFRIDO JAIMES JAIMES, EDUARD FABIAN ALBARRACIN MOGOLLON, ERIKA RUIZ ALARCON	PRIMER SEMESTRE
PROTOCOLO DE RECIBO Y ENTREGA DE TURNO Y SIGNOS VITALES		JEIMMY KATHERINE VARGAS VILLALBA, JAVIER ELADIO ESQUIVEL NIÑO, YUNIER CLEIVER LASSO CHAVEZ, MARIA ANDREA MARTINEZ MONTAÑA, RUTH HERNANDEZ NOVA, TATIANA MOLINA	PRIMER SEMESTRE
PROTOCOLO DE CATETERISMO VENOSO, FLEBITIS.		YORLEINIS CAPACHO MANTILLA, ELCIDA PINTO, YASMIN RODRIGUEZ CONTRERAS, CLAUDIA VICTORIA VILLAMIZAR GIL, GLADYS MERCEDES PARRA LOZADA, IZAMAR GOMEZ GOMEZ	SEGUNDO SEMESTRE
PROTOCOLO DE HIGIENE DEL PACIENTE EN CAMA Y TRASLADO HOSPITALARIO		JHONATAN FERNANDO FLOREZ PACHECO, FREDY ENOC MOGOLLON BASTOS, LUZ YANEC AGUIRRE NOGUERA, MARTINIANO MOSQUERA COSME, ANDREA PRIETO	SEGUNDO SEMESTRE

Prof. Univ. Tale, Humano

Elaboró

Comité de Gestión y Desempeño

Revisó

Gerente

Aprobó

PLAN DE CAPACITACION AÑO 2019

CODIGO

THU-00-R01

REVISIÓN No.

0

FECHA DE APROBACIÓN

29-03-2019

PAGINA

20 de 26

Evolucionamos pensando en usted

TRD. 321.20.85

UCIM			
TEMA DE CAPACITACIÓN	TOTAL DE POBLACIÓN	POSIBLE CAPACITADOR	MES EN EL QUE SE REALIZARÁ
MANEJO DE ASPIRACION A PACIENTES ENTUBADOS, TRAQUEOSTOMIA Y CON LIMITACIONES FISICAS		DRA MAGDA SILVA MATEUS	PRIMER SEMESTRE
MECANICA CORPORAL Y MANEJO DE CARGA		DRA LORENA AVELLANEDA	PRIMER SEMESTRE
MANEJO DE PACIENTES CON LIMITACION FISICA PARA EVITAR ULCERAS POR PRESION.		DRA LORENA AVELLANEDA	PRIMER SEMESTRE
MANEJO, CUIDADOS y USO SEGURO DE LOS MEDICAMENTOS		MAYERLINT REYES ROJAS	SEGUNDO SEMESTRE
COMUNICACIÓN SERTIVA Y TRABAJO EN QUIPO		NILCE MILENA TELLEZ	SEGUNDO SEMESTRE

QUIRURGICOS			
TEMA DE CAPACITACIÓN	TOTAL DE POBLACIÓN	POSIBLE CAPACITADOR	MES EN EL QUE SE REALIZARÁ
MANEJO DE ASPIRACION A PACIENTES ENTUBADOS, TRAQUEOSTOMIA Y CON LIMITACIONES FISICAS		DRA MAGDA SILVA MATEUS	PRIMER SEMESTRE

Prof. Univ. Tale, Humano

Elaboró

Comité de Gestión y Desempeño

Revisó

Gerente

Aprobó

PLAN DE CAPACITACION AÑO 2019

CODIGO

THU-00-R01

REVISIÓN No.

0

FECHA DE APROBACIÓN

29-03-2019

PAGINA

21 de 26

Evolucionamos pensando en usted

TRD. 321.20.85

MANEJO Y CUIDADOS DE ENFERMERÍA EN PACIENTES QUEMADOS		CARMEN PARRA	PRIMER SEMESTRE
MANEJO DE PACIENTES CON LIMITACION FISICA PARA EVITAR ULCERAS POR PRESION.		DRA LORENA AVELLANEDA	SEGUNDO SEMESTRE
MANEJO, CUIDADOS y USO SEGURO DE LOS MEDICAMENTOS		MAYERLINT REYES ROJAS	SEGUNDO SEMESTRE

COORDINACIÓN DE ENFERMERÍA

TEMA DE CAPACITACIÓN	TOTAL DE POBLACIÓN	POSIBLE CAPACITADOR	MES EN EL QUE SE REALIZARÁ
MANEJO DE BOMBAS DE INFUSIONES Y MEZCALAS DE INFUSIONES (SEDACIONES, INOTROPICOS, ETC.)		CARIME CASTRO Y YUDY MERCHAN	PRIMER SEMESTRE
MANEJO Y CUIDADOS DE ENFERMERÍA EN EL MANEJO DE HEMORRAGIAS OBSTETRICAS Y CODIGO ROJO		SANDRA INES VARGAS - KAROL CAMPIÑO	PRIMER SEMESTRE
GUIA DE INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA EN EL EMBARAZO IVE Y MANEJO DE PACIENTE CON PRECLAMPسيا		BRENDA URREGO - XIOMARA MOSQUERA	PRIMER SEMESTRE
MANEJO Y CUIDADOS DE ENFERMERÍA EN CODIGO AZUL Y SINDROMES CORONARIOS		ARACELY RODRIGUEZ Y RITA LEON	PRIMER SEMESTRE
MANEJO Y CUIDADOS DE ENFERMERÍA EN PACIENTES DE MEDICINA INTERNA CON LAS PATOLOGÍAS MÁS COMUNES EN EL SERVICIO(EPOC, DIABETES, ICC, NEUMONÍA, ETC.)		GERSON MARTINEZ Y BLANCA CARRILLO	PRIMER SEMESTRE

Prof. Univ. Tale, Humano

Elaboró

Comité de Gestión y Desempeño

Revisó

Gerente

Aprobó

PLAN DE CAPACITACION AÑO 2019

CODIGO

THU-00-R01

REVISIÓN No.

0

FECHA DE APROBACIÓN

29-03-2019

PAGINA

22 de 26

Evolucionamos pensando en usted

TRD. 321.20.85

1, MANEJO Y CUIDADOS DE ENFERMERÍA EN PACIENTES POP QUIRURGICOS 2, HUMANIZACIÓN Y ATENCIÓN AL USUARIO		ELIACID ALVAREZ+ YAZMIN SALAZAR + JOSE ARMANDO	PRIMER SEMESTRE
MODELO DE ATENCIÓN INTEGRAL EN ATENCIÓN EN SALUD MIAS: MIPG, PAMEC		YANED GRUESO Y MILEIDY RODRIGUEZ	SEGUNDO SEMESTRE
MANEJO DE PACIENTE QUEMADOS, OSTOMIAS , HERIDAS COMPLEJAS Y UPP.		CLARA ROLON	SEGUNDO SEMESTRE
MANEJO DE PACIENTES DE MEDICINA LEGAL, (PACIENTES POR HERIDA DE ARMA DE FUEGO, ARMA BLANCA, CADENA DE CUSTODIA) ETC.		HERMINDA ANDRADE Y YOLANDA RIOS	SEGUNDO SEMESTRE
GUÍA DE ANESTESIA , TIPOS DE ANESTESIA Y SUS COMPLICACIONES		MAYRA NIÑO Y LILIBET ALCANZAR	SEGUNDO SEMESTRE
MANEJO Y CUIDADOS DE ENFERMERÍA DE PACIENTE NEONATAL CRITICO(PATOLOGÍAS MÁS COMUNES)		ANAYIBE DINAS Y SHIRLEY AMAYA	SEGUNDO SEMESTRE

De acuerdo, con las capacitaciones se pretende brindar herramientas y conocimiento que permitan mejorar las habilidades del personal del Hospital en aras de fortalecer las competencias de sus colaboradores minimizando el riesgo en los procesos de atención en salud.

Con el cambio de la normatividad aplicable al Hospital se hace necesario la implementación de nuevos sistemas como el **Acreditación en Salud**, **Implementación de Rutas Integrales de Atención en Salud** y la **Gerencia del Riesgo en Salud**, Por lo anterior se hace necesario realizar capacitación al personal misional y administrativo en los temas mencionados anteriormente que faciliten la comprensión e interpretación de los nuevos sistemas de gestión.

Prof. Univ. Tale, Humano

Elaboró

Comité de Gestión y Desempeño

Revisó

Gerente

Aprobó

PLAN DE CAPACITACION AÑO 2019

CODIGO

THU-00-R01

REVISIÓN No.

0

FECHA DE APROBACIÓN

29-03-2019

PAGINA

23 de 26

Evolucionamos pensando en usted

TRD. 321.20.85

DIPLOMADOS Y CURSOS			
TEMA DE CAPACITACIÓN	TOTAL DE POBLACIÓN	POSIBLE CAPACITADOR	MES EN EL QUE SE REALIZARÁ
SOPORTE VITAL BASICO (BLS)		UAESA	PRIMER SEMESTRE
SOPORTE VITAL AVANZADO (ACLS)		UAESA	PRIMER SEMESTRE
ATENCION PREHOSPITALARIA- APH		UAESA	PRIMER SMESTRE
OPERADOR DE VEHICULO DE EMERGENCIA- OVEM		UAESA	PRIMER SEEMESTRE
PRIMER RESPONDIENTE		UAESA	PRIMER SEMESTRE
ATENCION Y ACCION DE DESASTRES		UAESA	PRIMER SEMESTRE
SISTEMA COMANDO DE INCIDENTES		UAESA	PRIMER SEMESTRE
ACREDITACION EN SALUD		ACESI	SEGUNDO SEMESTRE
IMPLEMENTACION DE RUTAS INTEGRALES DE ATENCION EN SALUD		ACESI	SEGUNDO SEMESTRE
GERENCIA DEL RIESGO EN SALUD		ACESI	SEGUNDO SEMESTRE
SISTEMAS BASICO (WORD, EXCEL AVANZADO)		SENA	SEGUNDO SEMESTRE
MANEJO DE RESIDUOS HOSPITALARIOS		SENA	SEGUNDO SEMESTRE

Por otro lado, se dictarán capacitaciones por parte de la Propuesta de Servicio donde se realiza los elementos conceptuales para el desarrollo del ser humano por medio de talleres y conferencias

Prof. Univ. Tale, Humano

Elaboró

Comité de Gestión y Desempeño

Revisó

Gerente

Aprobó

PLAN DE CAPACITACION AÑO 2019

CODIGO

THU-00-R01

REVISIÓN No.

0

FECHA DE APROBACIÓN

29-03-2019

PAGINA

24 de 26

Evolucionamos pensando en usted

TRD. 321.20.85

donde estimule la participación del personal y no olvidando al personal pre- pensionable que por años ha estado su servicio dentro de la institución.

CONFERENCIAS			
TEMA DE CAPACITACIÓN	TOTAL DE POBLACIÓN	POSIBLE CAPACITADOR	MES EN EL QUE SE REALIZARÁ
MIS FINANZAS EN CASA		BANCO DAVIVIENDA	PRIMER SEMESTRE
TRABAJO EN EQUIPO		IADPA PROPUESTA DE SERVICIO	PRIMER SEMESTRE
ESTRÉS LABORAL		IADPA PROPUESTA DE SERVICIO	PRIMER SEMESTRE
RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES		IADPA PROPUESTA DE SERVICIO	PRIMER SEMESTRE
LIDERAZGO SERVIDOR		IADPA PROPUESTA DE SERVICIO	PRIMER SEMESTRE
ESTOY AQUÍ PARA SER FELIZ (personal Pre-Pensionable)		IADPA PROPUESTA DE SERVICIO	PRIMER SEMESTRE
A PESAR DE NUESTRAS DIFERENCIAS ME CASARIA DE NUEVO, CONTIGO		IADPA PROPUESTA DE SERVICIO	SEGUNDO SEMESTRE

PLAN DE CAPACITACION AÑO 2019

CODIGO

THU-00-R01

REVISIÓN No.

0

FECHA DE APROBACIÓN

29-03-2019

PAGINA

25 de 26

Es responsabilidad del Subgerente Administrativo y Financiero de la Entidad, velar por el cumplimiento del Plan de Capacitación en la respectiva entidad asignando el presupuesto necesario para poder cumplir a cabalidad con el plan propuesto.

En este sentido, es necesario realizar capacitaciones en el marco de las líneas identificadas de acuerdo con las necesidades de cada servicio.

Es importante, además, contemplar temas de actualización del que hacer administrativo y aquellos propios a nuestra propia naturaleza como entidad prestadora del servicio de salud, entre otros, actualización normativa y organizacional.

En este orden de ideas, para la ejecución del plan, el coordinador de cada área o servicio, llevará el registro de su cronograma en una hoja de Excel, con el contenido mínimo referido de las capacitaciones que se dicten internamente a los funcionarios de su dependencia y entregará el registro de asistencia

SEI-01-F16 - FORMATO DE ASISTENCIA A CAPACITACIONES

10.3 PRESUPUESTO

Para la ejecución del presente plan y al amparo del principio constitucional de economía, el HOSPITAL DEL SARARE ESE. Dispondrá los recursos necesarios para llevarlo a cabo.

Lo anterior en concordancia con los planes operativos de la entidad, aprobados para la vigencia 2019 y teniendo en cuenta los requerimientos solicitados a la entidad para poder cumplir con el proceso de acreditación que estamos empeñados en poder cumplir.

10.4 APROBACION DEL PLAN

Este plan se aprueba teniendo en cuenta las capacitaciones solicitadas por los líderes de procesos de los diferentes servicios de nuestra institución mediante el formato "FICHA DE REGISTRO DE NECESIDADES DE CAPACITACION POR SERVICIO PARA EL AÑO 2019" y teniendo en cuenta las recomendaciones dadas por el área de calidad, planeación, control interno y Comisión de

personal del Hospital del Sarare en cuanto a las capacitaciones que por normatividad debemos tener en cuenta para este año 2019.

y fue aprobado por la Gerencia Mediante Resolución No. 074-A del 29 de marzo de 2019.

1. CONTROL DE CAMBIOS.

REVISIÓN N°	FECHA DE APROBACIÓN DD/MM/AA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
00	23/02/2012	Creación del Documento
001	25/02/2013	Actualización Anual
002	04/02/2014	Actualización Anual
003	04/02/2015	Actualización Anual
004	31/03/2016	Se Actualiza el Documento
005	31/03/2017	Se Actualiza el Documento, se incluye código TRD
006	09/03/2018	Se Actualiza el Documento
007	29/03/2019	Se Actualiza el Documento



NESTOR BASTIANELLI RAMIREZ
Gerente



RUBIELA CALDERON CARRILLO
Prof. Univ. (E) Talento Humano