



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC

ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS

VIGENCIA 2018-2019



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

PRESENTACION

El Plan de Formación y Capacitación de Empleados Públicos acoge la teoría constructivista para que se formulen los Planes Institucionales de Capacitación, porque propone la participación activa de los empleados en su propio aprendizaje, la construcción del conocimiento desde la experiencia y su estrecha relación con su realidad e intereses, como condiciones para que se produzcan aprendizajes. Con base en la teoría constructivista y en las orientaciones del Plan de Formación y Capacitación, en los Planes Institucionales de Capacitación se deben incorporar la educación basada en problemas para relacionar enseñanza e investigación

Según este enfoque se aprende re-creando el conocimiento a partir de la búsqueda de respuestas a preguntas que orientan el camino hacia la solución de problemas; la investigación es el proceso metodológico para que se descubra y se apropie el nuevo conocimiento, con la participación activa del sujeto de aprendizaje (estudiante). Dentro de los métodos de enseñanza y de aprendizaje utilizados por la educación basada en problemas está el aprendizaje colaborativo y la estrategia de proyectos de aprendizaje en equipo.

El Aprendizaje Colaborativo es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje. En el aprendizaje colaborativo no se da una relación vertical entre el docente o capacitador que posee el conocimiento y el estudiante (sujeto receptor), sino un diálogo entre ambos como iguales.

El Aprendizaje Colaborativo, privilegia, entre otras, la estrategia de enseñanza y de aprendizaje de PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO - PAE. Esta estrategia implica constituir equipos conformados por personas con diferentes experiencias, que trabajan juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos

Esta estrategia de enseñanza y aprendizaje es útil para que los empleados planeen, ejecuten y evalúen proyectos que tienen aplicación en el mundo laboral y que les permite aprender.

Los integrantes de un proyecto deben asumir el protagonismo y la responsabilidad por su aprendizaje y, simultáneamente, deben propiciar cambios en la labor realizada como consecuencia del desarrollo del proyecto.



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

INTRODUCCION

LA CAPACITACION POR COMPETENCIAS

se define la capacitación como 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 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. (Art. 4º Decreto 1567 de 1983). Decreto No,682 de Abril 16 de 2001, por el cual se adopta el PIna Nacional de Formación y Capacitación

Adicionalmente, en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 y en el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005 se establece como objetivo de la capacitación “el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales.”, para lograr “el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”.

La normativa vigente reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las Competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales.

Educación Formal: Es aquella que 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 (Ley 115 de 1994- Decreto 1567/1998 Ar.4-decreto 1227 de 2005 Art.73

Educación Informal: es todo conocimiento libre y espontáneo adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos Sociales y otros no estructurados. (Ley 115 de 1994).

Educación no Formal: (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano ley 1064 de 2005) Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en esta ley para la educación formal.



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

OBJETIVO GENERAL

Elevar el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, para lograr su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que sea posible el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación del servicio.

ALCANCE:

Cobertura de un 100% de las necesidades de capacitación de todos los funcionarios de la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús de Quimbaya

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION

COMPLEMENTARIEDAD: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultar y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

INTEGRIDAD: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje en equipo con el aprendizaje en equipo y con aprendizaje organizacional.

OBJETIVIDAD: La formalización de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias Sociales y administrativas.

PARTICIPACION: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como la identificación de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas deben contribuir a la participación activa de los empleados.



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

INTEGRACIONA LA CARRERA ADMINISTRATIVA: La capacitación recibida por los empelados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

PRELACION DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera mas allá del mediano plazo, tendrán prelación los empelados de carrera.

PREVALENCIA DE INTERES DE LA ORGANIZACIÓN: Las políticas, planes y programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la Organización.

ECONOMIA: En todo caso se buscara el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que puedan incluir el apoyo institucional.

ENFASIS EN LA PRÁCTICA: la capacitación se impartirá en el uso de metodologías que hagan énfasis en casos concretos y soluciones a problemas específicos de la entidad.

POLITICAS, OBJETIVOS, PROGRAMAS Y ESTRATEGIAS

POLITICAS DE CAPACITACION:

- En la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús mediante el proceso de capacitación garantiza a los servidores públicos la actualización de conocimientos y el mejoramiento continuo de sus competencias tanto comportamentales como laborales, ante las continuas exigencias que el entorno hace para que pueda responder efectivamente a los requerimientos de la sociedad y a las exigencias de eficiencia en el servicio, por lo cual se orientaran esfuerzos y recursos para garantizar procesos de aprendizaje a todos los funcionarios de la ESE de acuerdo a la normatividad vigente, atendiendo a las necesidades consideradas prioritarias según el diagnostico realizado.



**SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS**
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

- Apoyar el desarrollo de procesos de capacitación dirigidos a mejorar las actividades Institucionales y calidad de servicio.
- Gestionar la consecución de recursos necesarios para el desarrollo del Plan de Capacitaciones para la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús.
- Velar porque los procesos de capacitación de los funcionarios de la empresa se apliquen sus prácticas.

OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION:

- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respeto a las políticas, planes programas, proyectos y los objetivos de la empresa.
- Apoyar procesos de reinducción
- Inducir al servidor a la cultura Organizacional y el servicio
- .Fortalecer desarrollo de competencias laborales y comportamentales
- Fortalecer capacidades individuales y colectivas
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados
- Desarrollo del Talento Humano fortaleciendo la ética
- Contribuir al mejoramiento institucional
- Orientaciones hacia enfoques de competencias



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

PROGRAMAS DE CAPACITACION

Las capacitaciones se organizaran teniendo en cuenta dos áreas: Misional y de apoyo.

AREA MISIONAL

- Urgencias
- Odontología
- Laboratorio
- Consulta Externa
- Atención al Usuario
- Hospitalización
- Salud Publica
- Farmacia

AREA DE APOYO

- Gerencia
- Talento Humano
- Financiera
- Planeacion
- Control Interno
- Secretaria
- Facturación y cartera
- Coordinación medica
- Calidad
- Servicios Generales
- Almacén
- Sistemas
- Estadística

METAS:

- Realizar el 100% de la programación en los dos años.
- Generar cambios en la cultura organizacional



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

FASES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

FASE: 1: Diagnostico de necesidades

FASE: 2 Formulación del Plan

FASE: 3 Definición de objetivos del plan y establecimiento de estrategias

FASE: 4 Ejecución del plan y Seguimiento.

Se debe sensibilizar a los empleados sobre la importancia de las capacitaciones para el desarrollo de competencias con base en los proyecto de aprendizaje

Con la sensibilización en los funcionarios de la ESE se busca preparar y motivar a la totalidad del personal en la entidad para que conozca las nuevas orientaciones de la capacitación por competencias, entendiendo qué son los proyectos de aprendizaje, las situaciones problémicas y los equipos de aprendizaje.

El diagnostico se tendrá por medio de fichas de registro individuales, donde plasmaran las necesidades de aprendizaje, los lideres de área comunicaran las necesidades de capacitación por área y se tendrá en cuenta el plan de desarrollo para la vigencia, plan de Acción, Evaluación del Desempeño y planes de mejora.

LINEAS PROGRAMATICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO

1. Gestión del cambio- cultura organizacional
2. Insitucionalidad para la paz
3. Metodologías, Modelamiento, sistemas de información
4. Gerencia de proyectos, enfoque sistemático
5. Servicio al ciudadano
6. Gestión de la Informática
7. Gestión del Conocimiento

COMPETENCIAS COMUNES:

- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y ciudadano
- Transparencia
- Compromiso con la organización



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES:

- Liderazgo
- Responsabilidad
- Toma de decisiones
- Iniciativa
- Aptitud
- Planeación

INDUCCION

Tiene por objeto iniciar al servidor en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad familiarizarlo con el servicio público, instruirlo a cerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la institución.

Este programa se realizara cada vez que ingrese un servidor a la entidad.

REINDUCCION

El programa de reinducción esta dirigido a orientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad. La reinducción se impartirá a todos los empleados cada año (Comité técnico). Y otros, (Decreto 1567 Capitulo II), a través de de la presentación por parte de los directivos, Lideres de áreas o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

LINEAS PROGRAMATICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE PARENDIZAJES

1. Gestión del Cambio – Cultura organizacional
2. Institucionalidad para la paz
3. Metodología, modelamiento, sistemas de información
4. Gerencia de proyectos, enfoque sistemático
5. Servicio al ciudadano
6. Gestión de la información
7. Gestión del conocimiento



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

COMPETENCIA COMUNES

- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y al ciudadano
- Transparencia
- Compromiso con la organización

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

- Liderazgo
- Responsabilidad
- Toma de decisiones
- Iniciativa
- Aptitud
- Planeación

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES D E CAPACITACION

Objetivo:

Identificara las necesidades de trabajo de los servidores públicos por áreas de trabajo para cumplir con su misión, para el desempeño de sus funciones o para el desarrollo de los proyectos en los que participe

PASOS DEL DIAGNOSTICO

1. Analisis de debilidades
2. Identificación de necesidades por areas
3. Identificación de necesidades individual
4. Consolidado de las necesidades por areas
5. Consiolidado de las necesiades de la entidad

FUENTES DE INFORMACION

- Necesidades de los proyectos de aprendizaje de los grupos de trabajo
- Reunión con los lideres de áreas
- Resultado de las encuestas aplicadas
- Necesidades surgidas de la EDL (Planes de mejoramiento individual)



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

1. El líder del área con su grupo de trabajo identifican las necesidades de capacitación
2. Acuerdo de grupos
3. Cada funcionario: Necesidades de capacitación propias según el diagnóstico del grupo y necesidades detectadas en la evaluación del desempeño
4. Consolidado de las necesidades, se prioriza en forma descendente desde la mas urgente.
5. Área de Talento Humano: Prioriza la información para presentar las necesidades de capacitación



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

Formato No. 1

DIAGNOSTICO INDIVIDUAL NECESIDAD DE CAPACITACION	
Área:	
Nombre del funcionario:	
Cargo:	
Necesidad de capacitación	Clase de necesidad <ul style="list-style-type: none">• I.• C.• H.

- I = Información
- C = Conocimiento
- H = Habilidad

Debemos 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



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

Formato No.2

Área:			
Necesidad de Capacitación	de	Orden de prioridad	Numero de funcionarios por Nivel Jerárquico
		1. 2. 3. 4.	A: B: C: D: E;

- A: Directivo Asesor
- B: Ejecutivo
- C: Profesional
- D: Técnico
- E: Asistencial



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO
Formato .3

CONSOLIDADO INSTITUCIONAL							
Dependencia	Necesidades de capacitación						
	Tema:	Pri ori da d	ejec utiv o	As es or	Pro fesi on al	T ec ni co	As ist en cia l



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

RESPONSABLES Y RESPONSABILIDADES EN LAS DIFERENTES FASES DE FORMULACION DEL PIC

Área Talento Humano:

- Sensibilización de la política de la formación a nivel general
- Acompañamiento a las áreas en definición de Proyectos de aprendizaje
- Elaborar cronograma para la elaboración del PIC
- Administrar la oferta de capacitación externa
- Identificar posibles facilitadores al interior de la institución
- Monitorear permanente el PIC

Oficina de Planeación

- Poner a disposición de las áreas el POA, resaltando lo estratégico,
- Apoyar la evaluación del impacto del PIC

Oficina de Control Interno:

- Suministrar información de los resultados de la evaluación por áreas, resaltando la acción de mejoramiento.
- Apoyar la evaluación del impacto de la capacitación registrando la situación del antes y la del después.

TEMAS DE CAPACITACION SOLICITADOS

- Humanización del Servicio
- Abordaje integral de víctima de abuso sexual (secretaría)
- Abordaje para DX de embriaguez
- Manejo de residuos intrahospitalarios
- Seguridad del paciente
- Hábitos de vida saludable
- Actualización en Normatividad laboral
- Administración del riesgo
- Seminarios en evaluación del Desempeño
- Gestión Pública
- Gestión de Calidad
- Actualización en las normas de rendición de cuentas, auditoría y facturación
-



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

- Eventos adversos
- Normas de Bioseguridad
- Actualización prácticas en planes de emergencia hospitalaria
- Esterilización en odontología y centrales
- Lucha contra la corrupción
- Trabajo en equipo
- Taller manejo del Stres laboral
- Calidad y autocontrol
- Servicio al cliente
- Requisitos contratos según cuantía

FASE 2: FORMULAR PROYECTOS DE APRENDIZAJE

Consiste en asegurar la conformación de equipos de aprendizaje por área, proceso u otro criterio para que de manera organizada se trabaje en la solución de un problema o necesidad institucional a través de la formulación de proyectos de aprendizaje.

Para la formulación de proyectos de aprendizaje se tendrá en cuenta:

- El objetivo institucional y los planes, programas y proyectos formulados en el plan de Desarrollo para cumplir la Misión.
- El informe de gestión de Control Interno, evaluación del desempeño y acciones de mejora formulados.
- El análisis de los procesos estratégicos que agregan valor a la calidad del servicio y de las no conformidades.
- Los resultados de la medición de brecha de las competencias comportamentales, entendiendo la medición de la brecha es el resultado de la evaluación de las competencias comportamentales de los empleados de la entidad, la cual debe ser realizada por las áreas de personal con base en instrumentos de evaluación que pueden ser diligenciados por diferentes evaluadores (jefes, compañeros de trabajo y la auto evaluación);
- Los resultados de la evaluación del desempeño de los empleados, como plan de mejoramiento



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

FASE 3: CONSOLIDAR LA INFORMACIÓN DE LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO FORMULADOS EN LA ENTIDAD

En esta fase, el área de Talento humanos recoge y clasifica la información de los proyectos de aprendizaje -PAE- formulados en la entidad, con el fin de organizarla, analizarla y facilitar la fijación de prioridades de las acciones a realizar para incluirlas en la formulación del PIC – Plan Institucional de Capacitación.

MODALIDADES DE CAPACITACION

Las capacitaciones podrán impartirse bajo las modalidades que respondan a los objetivos, los principios y las obligaciones que señale la ley para tal efecto podrán realizarse actividades dentro o fuera de la entidad.

1. Participación en eventos cortos como: congresos, seminarios, estos deberán responder a las áreas prioritarias de capacitación.
2. Cursos de capacitación no formal con duración no superior a un semestre académico o 120 horas (Diplomado)
3. Vinculación de conferencistas especializados con fines de capacitación específicas
4. Conferencias o facilitadores internos, profesionales con destrezas y habilidades sobresalientes de la institución

METODOLOGIA

La capacitación es el motor del desarrollo organizacional, una de las obligaciones del estado a través de las entidades públicas, una de las herramientas básicas en el desarrollo del sistema de Control Interno, que requiere de un cambio de aptitud y actitud, es adentrarnos en la cultura del compromiso responsabilidad y

Motivación tanto por parte de los funcionarios como de la alta gerencia, para prepararse ante las amenazas del medio externo, es este caso el de la Salud Pública y producir entre todos procesos de realización personal, tanto a nivel Individual como colectivo, por lo anterior es necesario contar con una guía que oriente la selección y promoción de los funcionarios.



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

OBLIGACIONES INSTITUCIONALES

GERENCIA: para que el PIC tenga éxito es necesario que gerencia identifique las necesidades de capacitación y las áreas que requieren fortalecimiento y apoyo institucional, así como los recursos económicos que destinara anualmente para la ejecución.

- **EQUIPO DE TRABAJO PARA LA ELABORACION Y EJECUCION DEL PIC**

El equipo esta conformado por representantes de la Comisión de personal, Control Interno, gerencia y liderado por Talento Humano.

- **CONFORMACION DEL PLAN DE CAPACITACION**

El PIC se presentara a gerencia quien aprobara el proyecto y dará el presupuesto para la ejecución del mismo en la vigencia.

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS CON LA CAPACITACION

- Participar en la identificación de necesidades Individuales por Área
- Participar de las capacitaciones que se programen
- Aplicar los conocimientos en el desempeño de sus labores
- Socializar la información con los demás compañeros de área que no asistan a la capacitación
- Soportar debidamente los gastos que ocasionan la capacitación ante la oficina de tesorería
- Entregar al área de talento Humano los certificados o comprobante de asistencia a las capacitaciones.

FASE 4. PROGRAMAR EL PIC INSTITUCIONAL CON BASE EN LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE

Programar el PIC significa tomar decisiones sobre los problemas de aprendizaje que serán atendidos, organizar las actividades de capacitación a desarrollar y determinar la mejor distribución de los recursos y medios disponibles. Esta programación se debe registrar en un documento en el cual se sintetiza el Plan Institucional de Capacitación, PIC.



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

FASE 5. EJECUCIÓN DEL PIC

Implica poner en marcha las distintas acciones para garantizar la realización de las estrategias o métodos de aprendizaje previstos en los proyectos de aprendizaje;

Conformado y aprobado el PIC se iniciara las gestiones pertinentes INTERINSTITUCIONALES (SENA, ESAP, CAJA DE COMPENSACION, ARL y demás proveedores)

SEGUIMIENTO, EVALUACION E IMPACTO

Desde el momento que empiece el proceso del Plan de Capacitaciones la Gerencia, Talento Humano y Control Interno realizara el seguimiento, la evolución y el impacto del plan, observando los resultados positivos para los funcionarios y su contribución al alcance de los objetivos Institucionales. Para ello se realizaran encuestas de aprendizaje en la cual el funcionario plasmara el nivel de conocimiento adquirido en la capacitación.

Elaboro/DanellyPerez Clfuentes/T.H.



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

324

Quimbaya,

Señores
COORDINADORES DE AREAS
E.S.E Hospital Sagrado Corazón de Jesús

Asunto: Registro Necesidad de Capacitaciones Continuadas

Cordial Saludo.

Con el ánimo de dar un mejor dinamismo y formalidad al plan de capacitaciones de nuestra E.S.E, se hace entrega del Formato de Necesidad de Capacitaciones Individuales; el cual deberá ser diligenciado por cada funcionario de planta a su cargo, de acuerdo a las Funciones realizadas dentro de su área de trabajo.

Agradeciendo la pronta gestión.

Atentamente,

DANELLY PEREZ CIFUENTES/T.H.

Auxiliar Talento Humano



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

324

Quimbaya Quindío

Señores
COORDINADORES DE AREAS
ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús

Asunto: Notificación reunión

Con el objetivo de seguir contribuyendo al mejoramiento continuo de nuestra entidad, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación de cada uno de nuestros funcionarios, les estamos invitando a una reunión (WORLD COFEE- Metodología participativa, proceso que permite generar ideas, acuerdos y caminos de acción en un ambiente acogedor).

Agradecemos su valiosa participación

Atentamente,

Danelly Perez Cifuentes
Auxiliar Administrativo-T.H

Proyecto/Elaboro/DanellyP/T.H.



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

Diana Marcela Cardona

Martha Liliana Arroyave de la Pava

Adriana Betancourt Chica

Alexander Herrera

Iris Adriana Franco

Laura Viviana

Yadisleny Garcia

Sandra Magnolia Garcia

Victoria Patricia Echeverri M

Miriam Ruiz Ruiz

Liliana Maria López O

Emperatriz Herrera

Víctor Alfonso Arias F

Juliet Salazar Villa

Claudia Milena Martínez

Amanda Ruiz Ruiz

Arcesio Castaño C

Luís Fernando Zuluaga

Mónica Sulay Londoño

Janeth Moscoso G

Luz Amanda Moreno



Sandra Patricia Peláez

SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

Jorge Enrique Ocampo

Gloria Elena Garcia



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

COSNTRUCCION DEL PLAN DE CAPACITACIONES DE LA ESE VIGENCIA 2017 -2019

Presentación: WORLD COFEE (Metodología participativa, para generar ideas, acuerdos y caminos de acción).

CAPACITACION: Conjunto de procesos (enseñanza), organizados y van dirigidos a la generación de conocimientos al desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y así contribuir al cumplimiento de la misión de nuestra empresa.

Resultado. Cambio de conducta

Proceso regulado por la ley 909 de 2004

Decreto 1567 de 1998, **Artículo 11 OBLIGACIONES DE LA ENTIDADES:**
Identificar las necesidades de capacitaciones en función del logro de los objetivos institucionales.

Artículo 12 OBLIGACION DE LOS EMPLEADOS: Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de sus áreas o equipos de trabajos.

Educación formal: Bienestar para la vida, educación básica, media técnica, universitaria

Educación no formal: Capacitación para laborar

Desarrollo de la actividad para la actualización del Plan de Capacitaciones institucional De la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús de Quimbaya Quindio

Citaciones Líderes de áreas

Mesas de trabajos: se instalaron 4 mesas de trabajos cada una estará conformada por 5 integrantes (Lideres de las áreas de la ESE).

Se planteara en cada mesa una pregunta la cual será analizada por cada uno los integrantes en un tiempo aproximado de 15 minutos ya que estos rotaran por

Cada mesa y al final se socializaran las repuestas por cada moderador del grupo.



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

Pregunta No.1:

Como líder del grupo de trabajo, cual es su compromiso y responsabilidad frente al proceso del Plan Institucional de capacitaciones de la ESE. ?

- **Respuesta/:** Identificar las necesidades de capacitación en el área
- Sensibilización al grupo de trabajo para que participe en el desarrollo del PIC
- Hacer seguimiento a las actividades del PIC ejecutadas
- Aprovechar las fortalezas de los integrantes del grupo para multiplicar conocimientos
- Buscar mecanismos o estrategias de motivación para el personal y así participen mas en el proceso del PIC
- Documentarme en los diferentes temas que aplican a mi área y socializarlo con el grupo de trabajo.
- Participar en las actividades del PIC institucional y ser multiplicadores del conocimiento adquirido.
- Puntualidad, compromiso en las actividades programadas

Pregunta No. 2:

a) Considera usted como líder del área que las capacitaciones generan un cambio comportamental en el grupo de trabajo?

b) Considera usted como líder del área, que las capacitaciones generan un cambio en el desempeño laboral en el grupo de trabajo?

- **Respuesta/:** Toda capacitación bien orientada, genera un cambio positivo en el grupo de trabajo y un crecimiento personal en lo comportamental y laboral.



**SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS**

Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

- Se generan cambios comportamentales y laborales, siempre y cuando se tenga compromiso, amor y sentido de pertenencia por la institución y se cree un buen ambiente laboral.
- Las capacitaciones deben ser dirigidas por personal idóneo, utilizando metodologías innovadoras y enfocadas al grupo de trabajo.

Pregunta No. 3:

- a) Que tanto influye el clima laboral en el Plan Institucional de Capacitaciones. ?
b) Que estrategias cree que se podrían implementar para fortalecer el clima laboral en los grupos de trabajos. ?

- **Respuesta/:** Influye el 100% ya que del diagnostico del clima laboral se desprenden muchos temas e inquietudes. Además se requiere sentido de pertenencia, compromiso en equipo para participar en las capacitaciones y esto se logra con un buen clima laboral.
- Realizar actividades lúdicas de aprendizaje que permitan mayor integración en los colaboradores, como: Bingos, loterías, bailes, dramatizados, música y otros.
- Con un buen clima laboral se puede garantizar una buena participación de los integrantes de cada ara a las capacitaciones.
- Acompañamiento de facilitadores externos (Profesionales idóneos), para fortalecer el clima laboral

Pregunta No. 4:

Identifique las necesidades de capacitaciones de su grupo de trabajo, que contribuyan al cumplimiento de los objetivos de cada proceso.

- **Respuestas/:** Capacitación en guías de practicas clínicas (Ultimas versiones)
- Socialización de los contratos de PY D y morbilidad
- Socialización de protocolos de enfermería



**SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS**

Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

- Sensibilización en humanización – calidad
- Sensibilización en la disminución del gasto
- Análisis de información
- Manejo de herramientas informativas
- Capacitación de los procesos de la 4505 y Rips
- Capacitación en segregación de la fuente
- Capacitación servicio al cliente enfocado en tener la capacidad resolutoria
- Capacitación en eventos adversos
- Capacitación Comunicación asertiva
- Trabajo en equipo
- Sensibilización en sentido de pertenencia
- Capacitación en facturación
- Actualización en farmacología
- Capacitación en biomateriales
- Manejo del Estrés (Yogo)
- Capacitación en crecimiento personal
- Capacitación manejo de traumas
- Capacitación en farmacovigilancia
- Sensibilización en el cumplimiento de tareas, reuniones, comités



Elaboro/Danelly P/T.H.

SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

Formato No.2

Área: Salud Publica		
Necesidad de Capacitación	Orden de prioridad	Numero de funcionarios por Nivel Jerárquico
<ul style="list-style-type: none">• Sistemas (Word, Excel,• Atención al usuario• Trabajo en equipo	1 X 2 3	A: B: C: D: E; 3

A: Directivo Asesor
B: Ejecutivo
C: Profesional
D: Técnico
E: Asistencial

Elaboro/DanellyP/T.H.



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

Formato No.2

Área: Gerencia			
Necesidad	de	Orden de prioridad	Numero de funcionarios por Nivel Jerárquico
Capacitación	<ul style="list-style-type: none">• Contratación Publica• Normatividad vigente en salud	1	A: 1
		X	B:
		2	C:
		3	D:
			E;

- A: Directivo Asesor
- B: Ejecutivo
- C: Profesional
- D: Técnico
- E: Asistencial



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

Elaboro/DanellyP/T.H.

Formato No.2

Área: Secretaria			
Necesidad de Capacitación	de	Orden de prioridad	Numero de funcionarios por Nivel Jerárquico
<ul style="list-style-type: none">Actualización en secretaria	en	1	A:
<ul style="list-style-type: none">Leguaje corporal		2	B:
<ul style="list-style-type: none">Comunicación comercial y laboral		3	C:
<ul style="list-style-type: none">Funciones secretariales y las relaciones humanas			D:
<ul style="list-style-type: none">Personalidad de la secretaria			E; 1

A: Directivo Asesor
B: Ejecutivo
C: Profesional
D: Técnico
E: Asistencial



Elaboro: Danelly P. H.

**SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS**
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

Formato No.2

Área: Financiera (Contabilidad)			
Necesidad de Capacitación	de	Orden de prioridad	Numero de funcionarios por Nivel Jerárquico
<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación en Excel para las auxiliares administrativas del área • Capacitación en manualidades • Capacitación en liderazgo y trabajo en equipo. 		1	A:
		2	B:
		3	C: 1 D: E;

- A: Directivo Asesor
- B: Ejecutivo
- C: Profesional
- D: Técnico
- E: Asistencial



Elaboro/DanellyP/T.H.

**SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS**
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

Formato No.2

Área: Coordinación Medica			
Necesidad	de	Orden de prioridad	Numero de funcionarios por Nivel Jerárquico
Capacitación			
<ul style="list-style-type: none"> Proceso de supervisión de contratos RIAS, PAIS y MIAS Guías de manejos Seguridad del paciente 	de	1	A:
	de	2	B:
	y	3	C: 1
			D:
			E;

- A: Directivo Asesor
- B: Ejecutivo
- C: Profesional
- D: Técnico
- E: Asistencial

Elaboro/DanellyP/T.H.



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

Formato No.2

Área: Servicios Generales			
Necesidad	de	Orden de prioridad	Numero de funcionarios por Nivel Jerárquico
Capacitación			
• Limpieza	y	1	A:
desinfección			B:
• Recolección	y	2	C:
separación	de		D:
residuos		3	E; 5
• Trabajo en equipo			

A: Directivo Asesor
B: Ejecutivo
C: Profesional
D: Técnico
E: Asistencial



Elaborado por: Danelly P. H.

**SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS**
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

Formato No.2

Área: Laboratorio clínico (Bacteriólogo)			
Necesidad de Capacitación	de	Orden de prioridad	Numero de funcionarios por Nivel Jerárquico
<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de gestión de calidad para laboratorio clínico • Capacitación en microbiología • Congreso internacional del colegio nacional de bacteriología 8Cali del 13 al 16 de octubre 2017) 		1	A:
		2	B:
		3	C: 1 D: E;

- A: Directivo Asesor
- B: Ejecutivo
- C: Profesional
- D: Técnico
- E: Asistencial



Elaboro: Danelly P. H.

**SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO**

Formato No.2

Área: Talento Humano			
Necesidad de Capacitación	de	Orden de prioridad	Numero de funcionarios por Nivel Jerárquico
<ul style="list-style-type: none"> • Clima laboral • Gestión del talento Humano • Bienestar social • Resolución situaciones administrativas • Actualización Régimen pensional 		1 2 3	A: B: C: D: E; 1

- A: Directivo Asesor
- B: Ejecutivo
- C: Profesional
- D: Técnico
- E: Asistencial



Elaboro: Danelly P. H.

SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
 Nit. 890001006-8
 QUIMBAYA - QUINDIO

Formato No.2

Área: Odontología (Odontologo)			
Necesidad de Capacitación	de	Orden de prioridad	Numero de funcionarios por Nivel Jerárquico
<ul style="list-style-type: none"> • Farmacología 		1	A:
<ul style="list-style-type: none"> • Socialización del código de ética y buen gobierno 		2	B: C: 1
<ul style="list-style-type: none"> • Cirugía 		3	D:
<ul style="list-style-type: none"> • Manualidades 			E;

- A: Directivo Asesor
- B: Ejecutivo
- C: Profesional
- D: Técnico
- E: Asistencial



Elaboro: Danelly P. H.

**SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO**

Formato No.2

Área: Sistemas			
Necesidad de Capacitación	de	Orden de prioridad	Numero de funcionarios por Nivel Jerárquico
<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de gestión de la información ISO 2701 		1	A:
<ul style="list-style-type: none"> • Manejo del estres 		2	B:
<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva 		3	C:
<ul style="list-style-type: none"> • Programación neurolingüística e inteligencia emocional 			D: 1
			E;

- A: Directivo Asesor
- B: Ejecutivo
- C: Profesional
- D: Técnico
- E: Asistencial



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

Formato No.2

Área: Tesorería			
Necesidad	de	Orden de prioridad	Numero de funcionarios por Nivel Jerárquico
Capacitación			
• Actualización en Nomina	en	1	A:
• Legislación laboral		2	B:
• Costos por actividad	por	3	C:
• Manualidades			D:
• Cursos e inversiones en las ESES	e		E; 1

- A: Directivo Asesor
- B: Ejecutivo
- C: Profesional
- D: Técnico
- E: Asistencial



Elaboro: Danelly P. H.

**SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS**
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

Formato No.2

Área: Archivo central			
Necesidad de Capacitación	de	Orden de prioridad	Numero de funcionarios por Nivel Jerárquico
<ul style="list-style-type: none"> • Clima Laboral 		1	A:
<ul style="list-style-type: none"> • Actualización en gestión documental y estadística 		2	B:
		3	C:
<ul style="list-style-type: none"> • Atención al Público 			D:
			E; 1

- A: Directivo Asesor
- B: Ejecutivo
- C: Profesional
- D: Técnico
- E: Asistencial



Elaboro: Danelly P. H.

**SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO**

Formato No.2

Área: Auditoria Medica			
Necesidad de Capacitación	de	Orden de prioridad	Numero de funcionarios por Nivel Jerárquico
<ul style="list-style-type: none"> Seguridad del paciente 	del	1	A:
<ul style="list-style-type: none"> Legislación en auditoria medica 	en	2	B: C:
<ul style="list-style-type: none"> Actaulizacion medica, medicina basada en la evidencia 		3	D: E; 1
<ul style="list-style-type: none"> Manejo de residuos e infecciones intrahospitalarias 	de e		

- A: Directivo Asesor
- B: Ejecutivo
- C: Profesional
- D: Técnico
- E: Asistencial



Elaboro: Danelly P. H.

**SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO**

Formato No.2

Área: Almacén			
Necesidad de Capacitación	de	Orden de prioridad	Numero de funcionarios por Nivel Jerárquico
<ul style="list-style-type: none"> Proceso general en contratación y documentos requeridos 		1	A:
		2	B:
		3	C: D: E; 1

- A: Directivo Asesor
- B: Ejecutivo
- C: Profesional
- D: Técnico
- E: Asistencial



Elaboro: Danelly P. H.

**SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO**

Formato No.2

Área: Estadística (Gerardina)			
Necesidad de Capacitación		Orden de prioridad	Numero de funcionarios por Nivel Jerárquico
<ul style="list-style-type: none"> Actualización en el archivo de las historia clínicas 		1	A:
		2	B:
		3	C: D: E; 1

- A: Directivo Asesor
- B: Ejecutivo
- C: Profesional
- D: Técnico
- E: Asistencial



Elaboro: Danelly P. H.

**SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO**

Formato No.2

Área: Cartera			
Necesidad	de	Orden de prioridad	Numero de funcionarios por Nivel Jerárquico
Capacitación			
<ul style="list-style-type: none"> Actualización 	en	1	A:
facturación	y	2	B:
cartera	y	3	C:
normatividad			D:
			E; 1

- A: Directivo Asesor
- B: Ejecutivo
- C: Profesional
- D: Técnico
- E: Asistencial



Elaboro: Danelly P. H.

**SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO**

Formato No.2

Área: Control interno			
Necesidad de	de	Orden de prioridad	Numero de funcionarios por Nivel Jerárquico
Capacitación			
<ul style="list-style-type: none"> • Administración del riesgo • Técnicas de auditorias • Actualización Modelo Estándar del Control Interno • Contratación 		<p align="center">1</p> <p align="center">2</p> <p align="center">3</p>	<p>A:</p> <p>B:</p> <p>C:</p> <p>D:</p> <p>E; 1</p>

- A: Directivo Asesor
- B: Ejecutivo
- C: Profesional
- D: Técnico
- E: Asistencial



Elaboro/DanellyP/T.H.

SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

RESOLUCION No 089
AGOSTO 04 DE 2017

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIONES (PIC) PARA LOS EMPLEADOS DE LA ESE HOSPITAL
SAGRADO CORAZON DE JESUS DE QUIMBAYA QUINDIO
VIGENCIA 2017-2019**

LA GERENTE de la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús de Quimbaya, Quindío, en uso de sus atribuciones legales y en especial las que le confiere las leyes 10 de 1990, 100 de 1993, los acuerdos 032 y 033 de 1995, resolución No 099 de 12 de mayo de 2003, ley 443 de 1998 y demás normas reglamentaria y:

CONSIDERANDO

Que en función de la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús, promover y realizar actividades de capacitación del personal, así como establecer procedimientos y ejecutar políticas, planes y programas de capacitación conforme en lo previsto por el Art. 4º Decreto 1567 de 1998, el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, en el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005, se establece como objetivo de la capacitación “el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales.”, para lograr “el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”, Ley 1064 del 26/0/2006 la cual reemplaza el concepto de educación no formal para educación para el trabajo y Resolución 440 de noviembre de 2008, “Guía para la formulación del PIC con base en proyectos de aprendizaje en equipo”.

Que La normativa vigente reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las Competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales.

Que en virtud de lo establecido por la ley, la entidad debe propiciar la capacitación de los empleados, orientada al mejoramiento en la prestación del servicio, el crecimiento personal, elevar el grado de competitividad y las actitudes comportamentales y subsanar las deficiencias detectadas en la evaluación del desempeño, desarrollar destrezas y habilidades de los empleados a través de los planes de capacitación.



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO

**RESOLUCION No 089
AGOSTO 04 DE 2017**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIONES (PIC) PARA LOS EMPLEADOS DE LA ESE HOSPITAL
SAGRADO CORAZON DE JESUS DE QUIMBAYA QUINDIO
VIGENCIA 2017-2019**

Que desarrollaran las fases del Plan Institucional de Capacitaciones

Que en consideración a lo expuesto, la gerente de la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús de Quimbaya.

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: adoptar el Plan Institucional de Capacitaciones para la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús de Quimbaya, durante la vigencia 2017-2019.

ARTICULO SEGUNDO: Anexarle a la presente resolución el plan de Capacitaciones para la vigencia 2017-2019.

ARTICULO TERCERO: el presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Quimbaya Quindío a los cuatro (04) días del mes de Agosto del año 2017

DIANA MARCELA CARDONA BARRERA
Gerente

Elaboro/DanellyP/T.H.



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
 Nit. 890001006-8
 QUIMBAYA - QUINDIO

CONSOLIDADO INSTITUCIONAL							
Dependencia	Diagnostico de Necesidades de capacitación -2018						
1.Consulta Externa, Urgencias y Farmacia	Temas: • Fármaco vigilancia	Pri ori da d	Ejec tiv o	As es or	Pro fesi onal	T ec ni co	As ist en cia l
2.Todas las Áreas de la Institución	• Comunicación asertiva	x		x	x	x	x
3.Atencion al usuario	• Todas las Áreas	x			x	x	
4.Legislacion en auditoria medica	• Auditoria Medica				x		
5.Actualización en manejo de RH e Infecciones Intrahospitalarias	• Todas las Áreas	x		x	x	x	x
6. Manejo de archivos de Historias Clínicas (r.1995/99)	• Médicos, Enfermeras Jefes y Odontólogo			x	x	x	x
7. Actualización en facturación y cartera	• Facturación y cartera					x	x
8. Sistemas Word y excel	• Salud Publica Financiera				x	x	x
9. Costo	• Financiera				x	x	x
10. Trabajo en equipo	• Todas las Áreas	x		x	x	x	x
11. Clima Laboral	• Todas las Áreas	x		x	x	x	x
12. Actualización en contratación y supervisión de los mismos	• Supervisores de contratos	x		x	x	x	x
13. Socializacion contratos PY D y Morbilidad	• Todas las Áreas	x		x	x	x	x

Elaboro/DanellyPerez Cifuentes/T.H.



SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
Nit. 890001006-8
QUIMBAYA - QUINDIO