EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS

PLAN DE CAPACITACIONES

2018

CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN

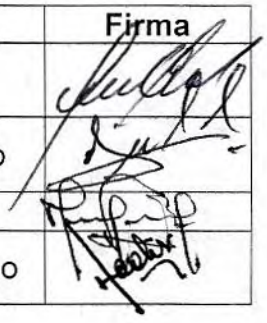
Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor	Talento Humano - Seguridad y Salud en el Trabajo	Talento Humano	Febrero de 2018
Revisión	Asesor de Control Interno	Unidad Funcional Control Interno	Febrero de 2018
Aprobación	Asesor de Control Interno	Unidad Funcional Control Interno	Febrero de 2018
	Jorge Alonso Charry Covaleda	Gerente	Febrero de 2018

Estado:	Preparación:	Revisión:	Aprobación	X

Control de los Cambios

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Solicitó
1	19/12/2008	Primera Edición – Res. 546A	Gerencia
2	14/08/2012	Segunda Edición – Res 27 de 2012	Gerencia
3	12/03/2013	Tercera Edición – Res 09 de 2013	Gerencia
3	24/02/2015	Actualización Tercera Edición	Gerencia
4	31/05/2016	Actualización Cuarta Edición	Gerencia
5	01/02/2018	Actualización Cuarta Edición	Gerencia

Lista de Distribución

Versión	Fecha	Cargo	Firma
5 actualizada	Febrero de 2018	Gerencia	
5 actualizada	Febrero de 2018	Seguridad y Salud en el Trabajo	
5 actualizada	Febrero de 2018	Talento Humano	
5 actualizada	Febrero de 2018	Unidad Funcional Control Interno	

CONTENIDO

	Página
1. INTRODUCCIÓN	4
2. JUSTIFICACIÓN	5
3. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	6
3.1 Objetivo General	6
3.2 Objetivos específicos	6
4. PLATAFORMA Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	7
4.1 Visión	7
4.2 Misión	7
4.3 Objetivos Institucionales	7
4.4 Valores Corporativos	8
4.5 Principios Corporativos	9
5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	11
6. ESTRATÉGIAS DE CAPACITACIÓN	12
7. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN	14

1. INTRODUCCIÓN

La E.S.E. Hospital San Carlos de Aipe Huila, ha desarrollado el Plan de Capacitación Anual, con el fin de capacitar y formar a sus empleados, orientándolos hacia el progreso de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a su propia eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el mejoramiento continuo en la búsqueda de la calidad del servicio que misionalmente debe cumplir la entidad.

El Decreto 1227 de 2005 reglamentó parcialmente la Ley 909 del 2004, y el Decreto 1576 de 1998, los cuales expresan que las entidades deberán adelantar planes de capacitación y de estímulos orientados al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia, la motivación del desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Toda entidad territorial que administre funcionarios de carrera administrativa, debe diseñar y mantener actualizado su propio Plan de Capacitación, conforme a las necesidades detectadas en sus áreas Misionales y Generales.

2. JUSTIFICACION

Se entiende por capacitación el conjunto de procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer la ética en el servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa, 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.

3. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

3.1. Objetivo general

Contribuir con el desarrollo de las capacitaciones, destrezas, habilidades, valores y competencias de los empleados, fortaleciendo la productividad, desempeño institucional y el desarrollo integral de los funcionarios garantizando que la información sea oportuna, útil, veraz y efectiva para los servidores públicos, con el propósito de dar respuesta a las necesidades de capacitación presentadas en todos y cada uno de sus niveles de participación.

3.2. Objetivos específicos

- Consolidar la institución dentro de una dinámica participativa que involucre tanto las unidades funcionales que la conforman como los grupos organizados de la comunidad con su consecuente reciprocidad.
- Elevar los niveles de satisfacción personal y laboral facilitando la preparación permanente de los funcionarios, con el fin de incrementar la posibilidad de ascenso en la carrera administrativa.
- Sostener el equilibrio económico maximizando el uso de los recursos y optimizando el gasto para obtener las metas deseadas.
- Mantener los logros de calidad mediante mejoramiento continuo de los procesos soportado en un recurso humano comprometido y con competencias definidas alrededor de los principios y valores organizacionales.
- Potencializar el cumplimiento de los deberes sociales del estado fundamentados en el respeto por la dignidad humana, el derecho a la salud, el trabajo, la solidaridad de las personas que integran la sociedad y la prevalencia del interés general.
- Aportar conocimientos, habilidades y actitudes para un mejor desempeño laboral fortaleciendo las capacitaciones, con el propósito de lograr los objetivos institucionales.

4. PLATAFORMA Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

4.1 Misión

La Empresa Social del Estado Hospital San Carlos del municipio de Aipe, es una Institución Prestadora de Servicios de Salud de Baja Complejidad, que cuenta con un Talento Humano idóneo y capacitado, Recursos Físicos y Tecnológicos y procesos de mejoramiento continuo, que garantizan una atención en salud de Calidad, con Calidez humana dirigida a los Usuarios y sus Familias, mientras garantizan su viabilidad institucional.

4.2 Visión

En el año 2.020, la Empresa Social del Estado Hospital San Carlos del Municipio de Aipe, será la Institución Prestadora de Servicios de Salud de Baja Complejidad líder en el Norte del Departamento del Huila, con una prestación de servicios de salud de Calidad, con Calidez humana, a través de procesos viables con productividad, competitividad y auto sostenibilidad financiera y social.

4.3. Objetivos institucionales:

- Garantizar la oferta y prestación permanente de servicios de salud de Calidad, con Calidez humana.
- Propender por una Política institucional de producción y facturación permanente, basada en las buenas prácticas.
- Diseñar e implementar un Proceso efectivo de Recuperación de Cartera en aras de garantizar un adecuado flujo de caja.
- Propender por el sostenimiento financiero de la Institución, garantizando la supervivencia de la E.S.E.
- Direccionar a la Institución en pleno, hacia el cumplimiento de estándares calidad, en el marco de la Habilitación y Acreditación.
- Diseñar, gestionar, habilitar e implementar nuevos servicios de salud para la población Aipuna.
- Trabajar de la mano con los gobiernos Municipal y Departamental en la búsqueda del diseño e implementación de una Estrategia de Atención Primaria en Salud Pluralista, incluyente e incidente a nivel local.

4.4. Valores Corporativos

Los valores corporativos son elementos propios de nuestra Empresa y corresponden a su cultura organizacional, es decir, a las características competitivas, condiciones del entorno y expectativas de sus grupos de interés como Clientes, Proveedores, Junta Directiva y los Empleados. La E.S.E. Hospital San Carlos ha contemplado los siguientes Valores Corporativos:

- **Ética:**

La E.S.E. Hospital San Carlos tendrá como estandarte la Ética, representada en el correcto obrar de sus funcionarios. Tiene como centro de atención las acciones humanas y aquellos aspectos de las mismas que se relacionan con el bien, la virtud, el deber, la felicidad y la vida realizada.

- **Calidad:**

De forma básica, en nuestro entorno se refiere al conjunto de propiedades inherentes a un servicio y/u objeto, que le confieren capacidad para satisfacer necesidades implícitas o explícitas. Por otro lado, la calidad de un producto o servicio es la percepción que el cliente tiene del mismo, es una fijación mental del usuario que asume conformidad con dicho producto o servicio y la capacidad del mismo para satisfacer sus necesidades. Calidad surge de una especial combinación de orgullo y de humildad. Nace del orgullo de ser quienes somos y de lo que hacemos, y de la humildad de reconocer que aún podemos mejorar. Más allá del eslogan, la Calidad continuará siendo una filosofía, una actitud, un estilo de vida.

- **Tolerancia:**

En términos generales, la Tolerancia consiste en no oponerse a algo, teniendo el poder o la capacidad para hacerlo, tolerar es aguantar, consentir, permitir, soportar, sufrir en silencio y en beneficio de otros. El propósito de la Tolerancia en nuestra Empresa, es permitir la coexistencia pacífica de las personas. Es importante, por lo tanto, para ejercer la tolerancia, reconocer la individualidad y la diversidad, lo que permite elñ2iminar las máscaras que crean los desacuerdos.

Una persona que practica la Tolerancia es como un frondoso árbol cubierto de frutas, las que ofrece generoso aun cuando se le esté agrediendo con palos y piedras, él siempre entregará sus flores y sus frutas con la misma intensidad de siempre.

- **Respeto:**

El valor del respeto se ejerce en nuestra E.S.E. cuando mostramos aprecio y cuidado por el valor de algo o de alguien. Estará dirigido hacia los derechos y la dignidad del Cliente externo, hacia los de nosotros mismos (Cliente interno).

- **Eficiencia:**

Hará parte de nuestro desarrollo empresarial hospitalario en la prestación de servicios, observando las normas constitucionales de optimización y oportunidad que se le debe dar a los clientes/usuarios y/o pacientes.

4.5. Principios Corporativos

Los principios son reglas o normas que orientan la acción de un ser humano en el marco de una Organización. Los principios son declaraciones propias de la Institución, que apoyan su necesidad de desarrollo, producción y objeto social. Estos principios permiten alinear a los empleados con los objetivos estratégicos de la compañía, por ello es importante promoverlos en el día a día.

La E.S.E. Hospital San Carlos ha soportado su Plataforma Estrategia en los siguientes Principios:

- **Universalidad, Solidaridad y Oportunidad en la Atención:**

Atenderemos todos los clientes / usuarios y/o pacientes que requieran servicios de Baja Complejidad, de acuerdo a nuestra capacidad científico - técnica, sin distinción de raza, credo, costumbres u otras características culturales del medio.

Estaremos prestos a las eventualidades, catástrofes o emergencias que se sucedan, proporcionando a la población la atención a la cual tiene derecho, con los recursos humanos y tecnológicos disponibles cualquiera sea su capacidad económica.

- **Integridad del personal institucional**:

La Ética y el profesionalismo; la tecnología y la calidad; la calidez y la oportunidad, serán los baluartes de la Institución para hallar el posicionamiento como Empresa gestora del desarrollo territorial en salud en la Región Sur colombiana.

- **Unidad y Trabajo en Equipo:**

Todos y cada uno de los funcionarios vinculados a la Institución, aportarán sus conocimientos, experiencia y capacidad humana para cumplir satisfactoriamente los objetivos que nos hemos trazado.

- **Participación y Honestidad como pilares del servicio:**

Los Clientes Internos y Externos, contribuirán en alto grado a la consecución de nuestros objetivos, buscando implementar estrategias y mecanismos para que mancomunadamente logremos el bienestar de las personas y el mejoramiento de la calidad en los servicios de salud. Todo Colaborador Institucional, ya sea Empleado de Carrera o Contratista, deberá en todo caso buscar la transparencia en todos los procesos administrativos y asistenciales en los que participe.

- **Desarrollo del Talento Humano, con vocación de servicio:**

La E.S.E. proporcionará un clima organizacional gratificante a través del crecimiento personal y profesional de los colaboradores, con acciones de capacitación, motivación y reconocimiento individual e integral. Estos a su vez, deberán en todo caso fortalecer la relación con los diferentes clientes del Hospital, atendiendo sus necesidades con confiabilidad, calidez y oportunidad.

- **Compromiso:**

Asumir el reto de la proyección de la Institución hacia el logro de los grandes propósitos y objeto social de la Empresa.

- **Pertinencia como herramienta de sostenibilidad financiera y garantía de la calidad:**

La pertinencia en la Salud nos remite a la necesidad de que ésta sea resolutiva, práctica, responsable. Para que haya pertinencia la oferta en salud, la atención y los métodos de atención tienen que ser adheridos a principios de corresponsabilidad viendo la salud del usuario como prioridad.

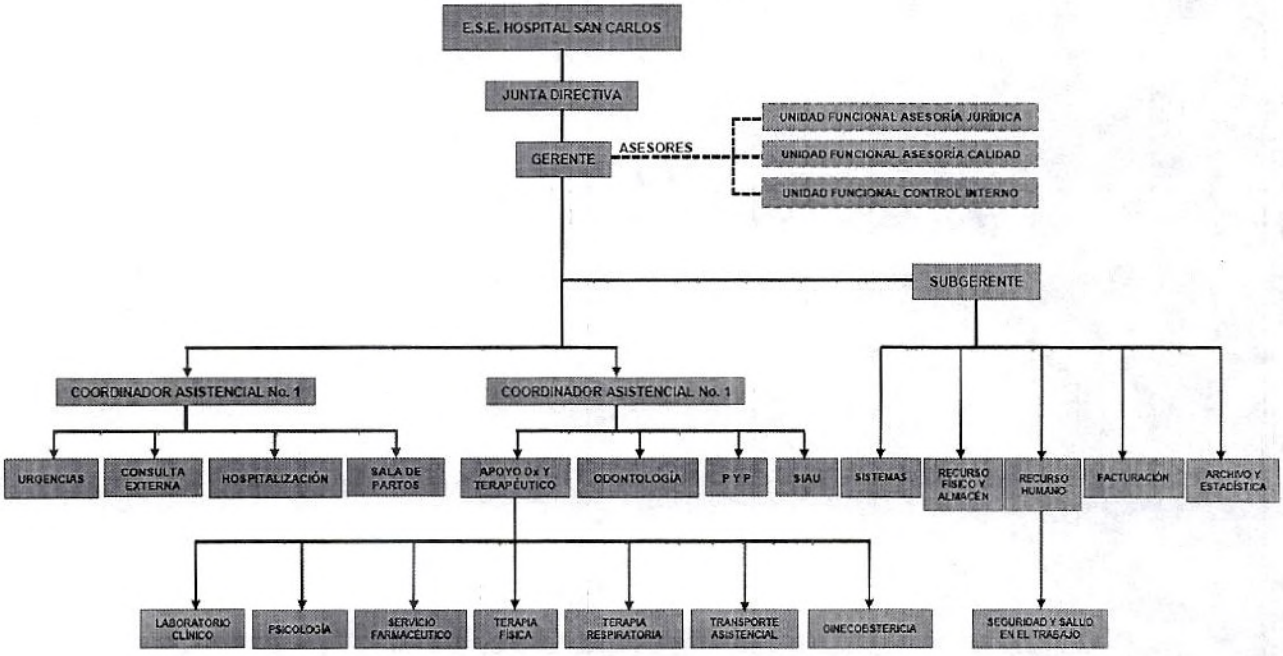
- **Responsabilidad primero:**

Resulta de vital importancia para la E.S.E. Hospital San Carlos impulsar el Principio de la Responsabilidad y Corresponsabilidad en doble vía, en dónde tanto el usuario, como los funcionarios de la Institución trabajen mancomunadamente en pos de un mismo y único fin, alcanzar la salud.

- **Seguridad del Paciente, nuestra razón de ser:**

El usuario, será nuestra razón de ser, todas nuestras funciones girarán en torno a él y a alcanzar el don preciado de la salud. Será prioridad del personal institucional, velar por que los servicios ofrecidos, se desarrollen con un margen de seguridad alto, ofreciendo la tranquilidad requerida por cada usuario.

5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



6. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

Planteados los objetivos estableceremos las estrategias para ubicar las condiciones a cumplir, con el fin de llevar a cabo el cumplimiento de cada objetivo propuesto:

- ✓ Definición de población objetivo
- ✓ Modalidad de capacitación
- ✓ Estrategias pedagógicas
- ✓ Estrategias alternativas

Definición de la población objeto:

Son objeto todos los empleados públicos, trabajadores Oficiales y contratistas de la E.S.E Hospital San Carlos

Modalidad de capacitación:

Se establecen conferencias, cursos, taller, seminario, charlas, simulacros entre otros con una intensidad horaria de 3 horas los días viernes según cronograma establecido.

Estrategias pedagógicas:

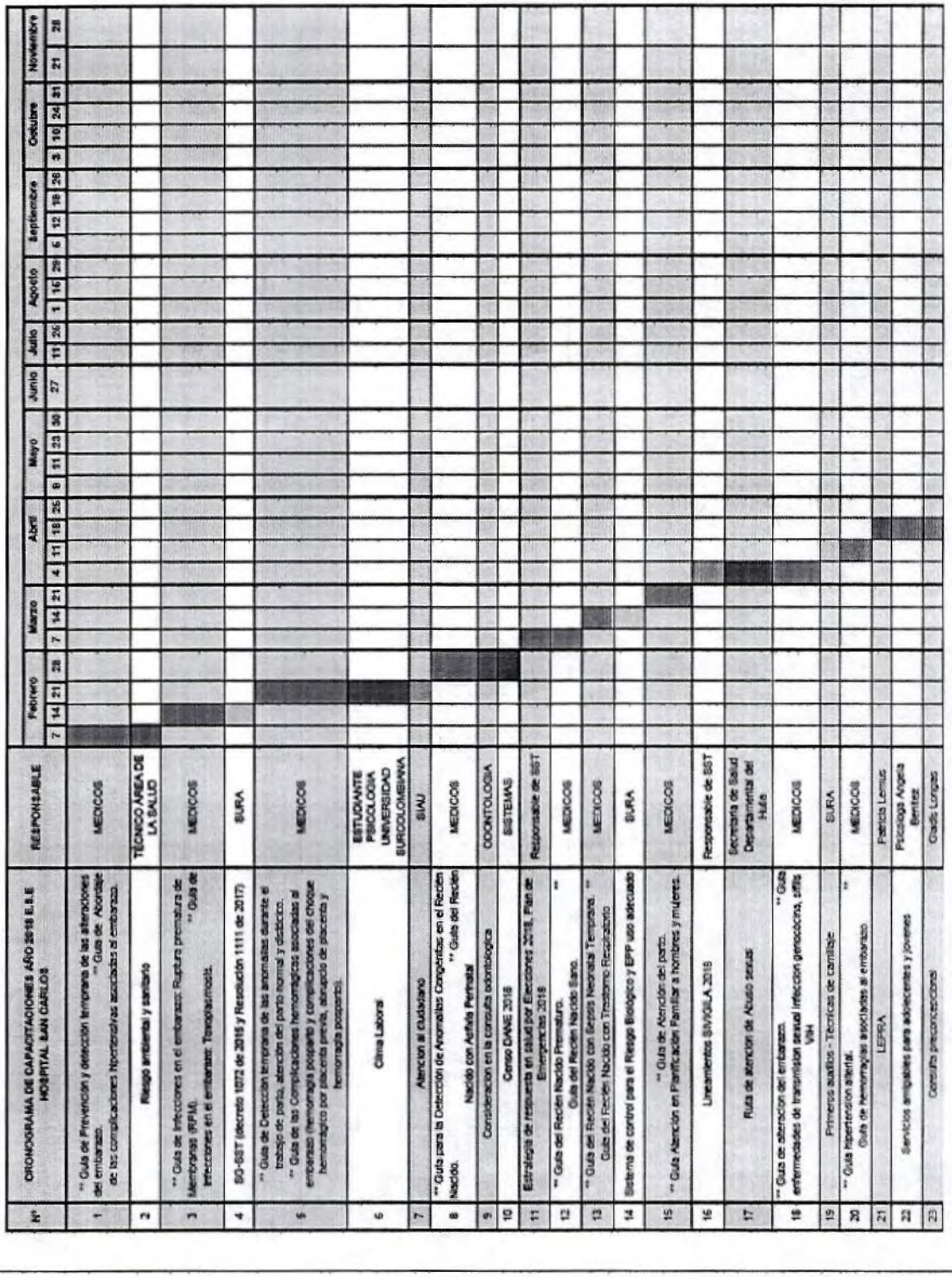
Se establecen con cada una de las áreas funcionales, las Administradoras de Riesgos Laborales y otros organismos; los temas de mayor relevancia de acuerdo a nuestra razón social, y se ejecutan con opciones pedagógicas orientadas a fortalecer las competencias de la población objeto y sean un medio eficaz para la obtención de logros definidos, favoreciendo el desarrollo de capacidades, habilidades, actitudes, afectos, modalidades de lenguaje, comunicación, contextos y expresiones corporales que puedan determinar el mayor impacto de la misma y así lograr el objetivo planteado.

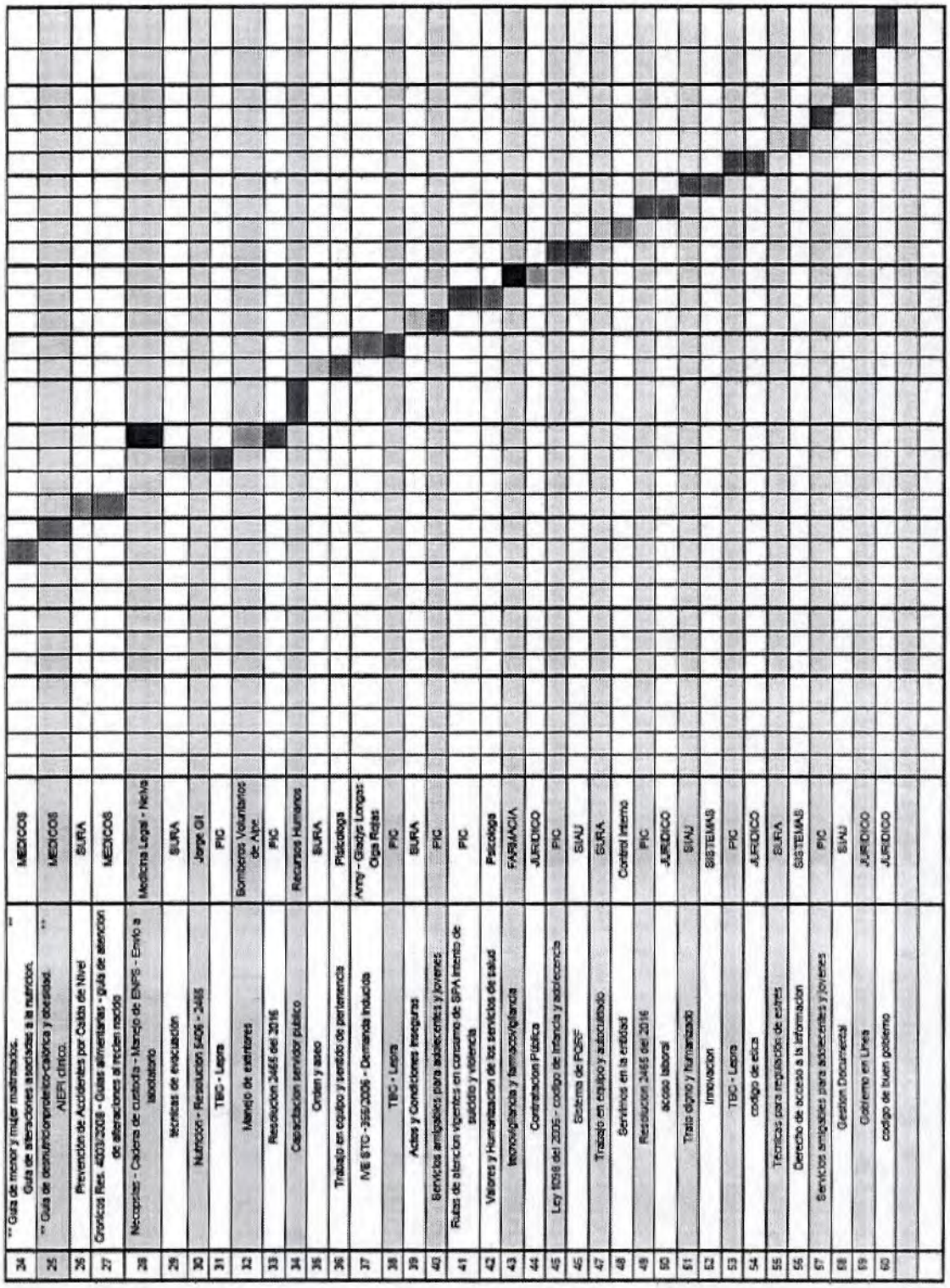
Estrategias alternativas:

se cuenta con el recurso físico, financiero tecnológico y humano para la ejecución de los eventos de capacitación programados.

ITEM	OBJETIVO	POBLACION OBJETIVO	MODALIDAD DE CAPACITACION
1	Disminuir a cero el número de personas que desconocen la plataforma estratégica de la E.S.E.	Todos los funcionarios de la E.S.E tanto de planta como contratistas	Curso- Taller
2	Lograr que el nivel de programas de humanización sea más alto, fortaleciendo la cultura de autocontrol y las relaciones interpersonales, con la aplicación de temas como: Relaciones interpersonales, Comunicación asertiva, convivencia, trabajo en equipo, manejo de stress y otros.	Todos los funcionarios y colaboradores del Hospital.	Cursos, seminarios, seminario-taller.
3	Disminuir el número de funcionarios con deficiencia en el conocimiento de medicamentos y manejo de urgencias.	Personal Asistencial.	Seminarios Taller, actividades en el sitio de trabajo.
4	Aumentar el número de funcionarios capacitados con el apoyo de salud ocupacional.	Líderes de áreas funcionales.	Seminarios-Taller, cursos, simulacros, charlas. Entrenamiento y asesoría de consultores externos contratados por el Hospital.
5	Capacitar, actualizar y facilitar a los colaboradores del Hospital que garanticen el conocimiento de dichos temas. (patología, primeros auxilios y atención al usuario)	Colaboradores de las áreas de trabajo que prestan sus servicios a los usuarios de estos programas. Profesionales de áreas de atención al usuario, y misionales.	Conferencias, prácticas, taller, simulacros, cursos. Aprendizaje virtual. Actividades en el sitio de trabajo.

7. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES




24 ** Guia de menor y mujer maltratados.
25 ** Guia de alteraciones asociadas a la nutricion. Guia de desnutricion/perdida-caloria y obesidad. **
26 AIEPI clinico.
27 Prevencion de Accidentes por Caida de Nivel
28 Cronicos Res. 4003/2008 - Guias alimentarias - guia de atencion de alteraciones al recien nacido
29 Necropsias - Cadena de custodia - Manejo de ENFS - Envio a laboratorio
30 tecnicas de evacuacion
31 Nutricion - Resolucion 5406 - 2465
32 TBC - Lepra
33 Manejo de extintores
34 Resolucion 2465 del 2016
35 Capacitacion servidor publico
36 Orden y aseo
37 Trabajo en equipo y sentido de pertenencia
38 ME STC - 356/2006 - Demanda inducida
39 TBC - Lepra
40 Actos y Condiciones Inseguras
41 Servicios amigables para adolecentes y jovenes
42 Rutas de atencion vigentes en consumo de SPA interno de suicidio y violencia
43 Valores y Humanizacion de los servicios de salud
44 Inmovilizancia y farmacovigilancia
45 Contratacion Publica
46 Ley 1098 del 2006 - codigo de Infancia y adolecencia
47 Sistema de PQRF
48 Trabajo en equipo y autocuidado
49 Servimos en la entidad
50 Resolucion 2465 del 2016
51 acoso laboral
52 Trato digno y humanizado
53 Innovacion
54 TBC - Lepra
55 codigo de etica
56 Tecnicas para implasion de estres
57 Derecho de acceso a la Informacion
58 Servicios amigables para adolecentes y jovenes
59 Gestion Documental
60 Gobierno en Linea
codigo de buen gobierno
MEDICOS
MEDICOS
SURA
MEDICOS
Medicina Legal - NeiVa
SURA
Jorge Gil
PIC
Bomberos Voluntarios de Aipe
PIC
Recursos Humanos
SURA
Psicologa
Anny - Gladys Longas Olga Rojas
PIC
SURA
PIC
PIC
Psicologa
FARMACIA
JURIDICO
PIC
SIAU
SURA
Control Interno
PIC
JURIDICO
SIAU
SISTEMAS
PIC
JURIDICO
SURA
SISTEMAS
PIC
SIAU
JURIDICO
JURIDICO