EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN CARLOS

PLAN DE CAPACITACIONES

2019

CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN

Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor	Talento Humano - Seguridad y Salud en el Trabajo	Talento Humano	Enero de 2019
Revisión	Asesor de Control Interno	Unidad Funcional Control Interno	Enero de 2019
Aprobación	Asesor de Control Interno	Unidad Funcional Control Interno	Enero de 2019
	Jorge Alonso Charry Covaleda	Gerente	Enero de 2019

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 Quinta Edición	Gerencia
6	03/01/2019	Actualización Sexta Edición	Gerencia

Lista de Distribución

Versión	Fecha	Cargo	Firma
6 actualizada	Enero de 2019	Gerencia	
	Enero de 2019	Seguridad y Salud en el Trabajo	
	Enero de 2019	Talento Humano	
	Enero de 2019	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.

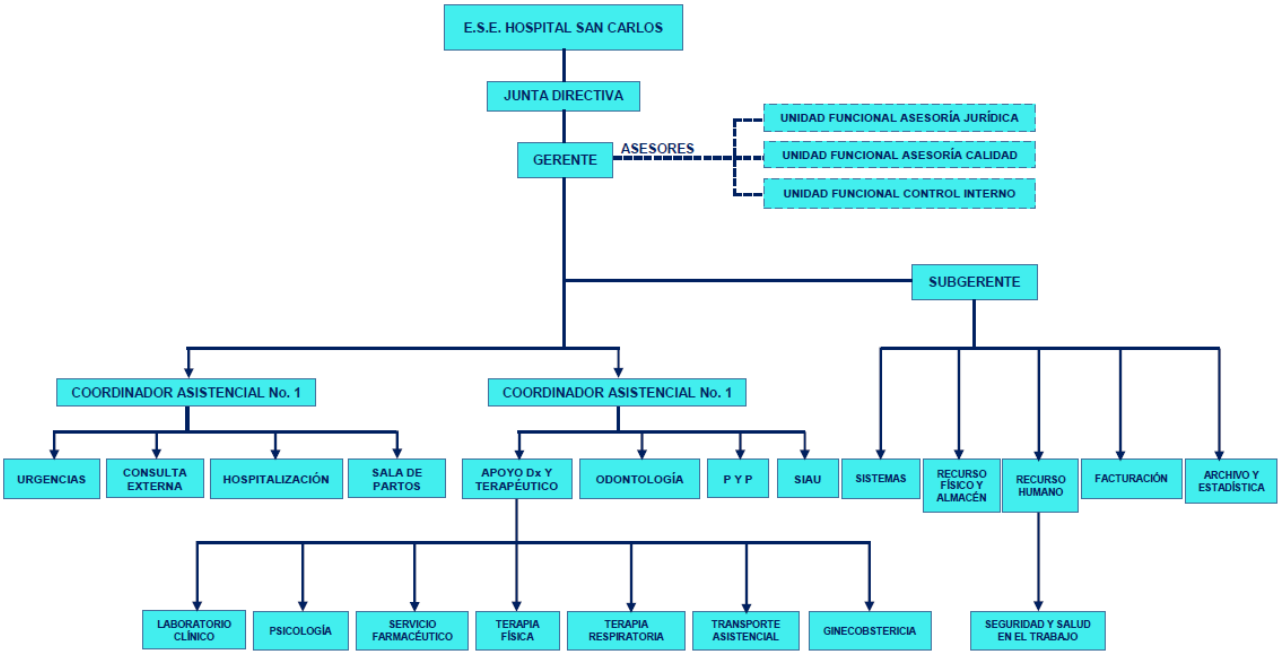
- **Responsabilidad primero:**

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 miércoles (02:00 p.m. – 05:00 p.m.) según cronograma establecido, a excepción de la semana en que se presente festivo no se realizara la capacitación. En caso que se presente alguna eventualidad (temas de interés en salud pública), y se hace necesario dictar una capacitación se tomará cualquier día de la semana.

El programa de capacitación está sujeto a modificaciones en el transcurso del año, según la necesidad de la institución.

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

Nº	CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES AÑO 2019 E.S.E HOSPITAL SAN CARLOS	RESPONSABLE	MES																																	
			Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio		Julio				Agosto		Septiembre				Octubre				Noviembre			
			6	13	20	27	6	13	20	3	10	24	8	15	22	29	12	19	10	17	24	31	14	28	4	11	18	25	2	9	23	30	20	27			
1	Seguridad Vial	ARL SURA																																		
2	Codigo de buen gobierno - Contratacion Publica	JURÍDICA																																		
3	Resolucion 459 del 2012 (Victimas de violencia Sexual) - IVE-Anticoncepcion de emergencia	PSICÓLOGA																																		
4	Rutas intersectoriales - victimas de violencia sexual	PSICÓLOGA																																		
5	Tecnicas de evacuacion	ARL SURA																																		
6	Primeros auxilios Psicologicos	PSICÓLOGA																																		
7	Clima laboral - Comunicación asertiva - resolucion de conflictos	PSICÓLOGA																																		
8	Ruta de promocion y mantenimiento de la salud - Resolucion 3280 de 2018	ODONTOLOGÍA - PYP																																		
9	Orden y aseo	ARL SURA																																		
10	Rutas materno perinatal - Resolucion 3280 de 2018	ANNY COTACIO																																		
11	Sistema de control para riesgo biologico y uso de EPP	ARL SURA																																		
12	Servicios amigables para adolecentes y jovenes	PIC																																		
13	AIEPI Clinico - AIEPI Comunitario	PYP																																		
14	TBC - Lepra	PIC																																		
15	Resolucion 5406 de 2015 - Resolucion 2465 de 2015	PYP																																		
16	Manual de limpieza, desinfeccion y esterilizacion	ODONTOLOGÍA - JEFE URGENCIAS																																		
17	Trabajo en equipo (actividad ludica) - Autocuidado	ARL SURA																																		
18	Politica de seguridad del paciente - eventos adversos	CALIDAD																																		
19	Riesgo cardiovascular - Resolucion 4003 de 2008	JORGE GIL GUTIERREZ																																		
20	Morbilidad materna extrema	MÉDICO URGENCIAS																																		
21	Prevencion de caida a nivel	ARL SURA																																		
22	Abuso sexual - sentencia 355	PSICÓLOGA																																		
23	Actos y condiciones inseguras	ARL SURA																																		
24	Farmacovigilancia - Tecnovigilancia	FARMACIA - BIOMEDICO																																		
25	Plan estrategico de tecnologia de la informacion	SISTEMAS																																		
26	Sistema de PQRF	SIAU																																		
27	Plan Hospitalario de Emergencias - Brigadas de emergencias	JOHN JAIRO LOSADA																																		
28	Capacitacion Brigadas contra incendios	BOMBEROS AIPE																																		
29	Tecnicas para regular el estrés	ARL SURA																																		
30	Riesgo ambiental y sanitario	TÉCNICO ÁREA DE LA SALUD																																		
31	Nutricion - Resolucion 5406 - 2465	PYP																																		
32	Manipulacion de pacientes	ARL SURA																																		