



SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL MECI – CALIDAD

CÓDIGO:

MANUALES INSTITUCIONALES

VERSIÓN: 02

PLAN DE CAPACITACIONES

PAGINA 1 DE 10

FECHA APROB: 19/0/2018



PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES 2018

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS

“SU SALUD Y BIENESTAR SON NUESTRA TRANQUILIDAD”

 <p>E.S.E. Hospital San Juan De Dios Titiribí - Antioquia</p>	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL MECI – CALIDAD	CÓDIGO:
	MANUALES INSTITUCIONALES	VERSIÓN: 02
	PLAN DE CAPACITACIONES	PAGINA 1 DE 10 FECHA APROB: 19/0/2018

INTRODUCCIÓN

El principal propósito del Plan Institucional de Capacitación en la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Titiribí, es mejorar la calidad de los servicios a cargo del estado en el municipio, garantizar las competencias y capacidades requeridas en los empleados públicos que laboran allí; además, establecer las necesidades reales de formación y capacitación de la entidad.

El desarrollo del plan, responde al diagnóstico de las necesidades de capacitación identificadas en la evaluación del personal de planta y necesidades de actualización del personal que labora en las diferentes áreas, cuyo objetivo central se alcanzará mediante el fortalecimiento de tres dimensiones de las competencias laborales: ser (actitudes), saber (conocimientos) y hacer (habilidades y destrezas), a través del conocimiento de diversas temáticas; afianzar las competencias a través del conocimientos y la experiencia, dará como resultado un mejor desempeño y gestión por resultados de la entidad.

El Plan de Formación y Capacitación del **HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE TITIRIBÍ** 2018, está fundamentado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias, el cual fue adoptado mediante Decreto 4665 de 2007.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL MECI – CALIDAD	CÓDIGO:
	MANUALES INSTITUCIONALES	VERSIÓN: 02
	PLAN DE CAPACITACIONES	PAGINA 1 DE 10 FECHA APROB: 19/0/2018

1. JUSTIFICACIÓN

El Hospital San Juan de Dios de Titiribí, como Empresa Social del Estado y de manera coherente con la política de formación y capacitación para el desarrollo de competencias laborales del empleado público, ha adoptado la estrategia de empezar a concebir el cambio desde su mismo interior, requiriendo capacitar a sus funcionarios en diferentes aspectos, que les permitan no solo el cumplimiento estricto de sus obligaciones laborales, sino, en la atención humanizada del servicio de salud, complemento y fundamento para la satisfacción y bienestar de nuestros pacientes.

El Plan de Formación y Capacitación deberá generarse según las necesidades y la intención de las disposiciones que en el momento existan, la disponibilidad presupuestal, y los retos y exigencias institucionales que puedan sucederse como proyectos amplios y ambiciosos.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

- Fortalecer y desarrollar las competencias del empleado público en los temas requeridos, buscando un mejor desempeño, satisfacción de los usuarios, aportes desde las áreas de responsabilidad al Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad (SOGC).
- Promover los objetivos institucionales y las políticas trazadas en el POA 2018, dotando a los funcionarios de las competencias requeridas para incrementar la efectividad en los servicios ofrecidos.
- Fortalecer la capacidad individual y colectiva de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- A través de los programas de inducción y reinducción, afianzar la comunicación organizacional, cultura y proyección de la entidad, así como el compromiso en la realización de tareas para alcanzar el Plan de Desarrollo Institucional.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL MECI – CALIDAD	CÓDIGO:
	MANUALES INSTITUCIONALES	VERSIÓN: 02
	PLAN DE CAPACITACIONES	PAGINA 1 DE 10 FECHA APROB: 19/0/2018

- Orientar las acciones hacia el reconocimiento y fortalecimiento de los valores corporativos los cuales le permitan al empleado desarrollar su labor en el marco de la cultura organizacional.

3. MARCO LEGAL

El Plan Institución de Capacitación al interior la entidad, tiene como marco la Constitución Política de 1991, Educación como Derecho Fundamental; las directrices de la 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 ”; el Decreto-Ley 1567 de 1998 reglamentados por el decreto 1227 de 1998 en sus artículos 65, 66, 67 y 68 y el decreto 4665 de 2007 por el cual de adopta La actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para servidores públicos.

4. DEFINICIONES

- ✓ **CAPACITACIÓN.** En el sector público colombiano 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 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. (Art. 4 Decreto 1567 de 1998).
- ✓ **COMPETENCIAS.** Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.

 <p>E.S.E. Hospital San Juan De Dios Titiribí, Antioquia</p>	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL MECI – CALIDAD	CÓDIGO:
	MANUALES INSTITUCIONALES	VERSIÓN: 02
	PLAN DE CAPACITACIONES	PAGINA 1 DE 10 FECHA APROB: 19/0/2018

- ✓ **DIMENSION HACER.** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee.
- ✓ **DIMENSION SABER.** Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.
- ✓ **DIMENSION SER.** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones.
- ✓ **EDUCACIÓN INFORMAL:** Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.
- ✓ **EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO** (no formal): Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.

5. POLITICAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

- El Plan de Formación y Capacitación del Hospital San Juan de Dios de Titiribí, tendrá como eje central el desarrollo integral del empleado, buscando el mejoramiento continuo y desempeño personal, de manera coherente con el direccionamiento estratégico y fines de la entidad.
- El proceso de detección de necesidades de capacitación y formación, la formulación, ejecución y evaluación de los planes, programas y subprogramas de la entidad, partirá de la acción conjunta entre esta y los empleados públicos.

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL MECI – CALIDAD	CÓDIGO:
	MANUALES INSTITUCIONALES	VERSIÓN: 02
	PLAN DE CAPACITACIONES	PAGINA 1 DE 10 FECHA APROB: 19/0/2018

- Siempre, la unidad o proceso que programe y coordine la capacitación, producirá los siguientes registros de asistencia, acta del procedimiento, registro fotográfico y en algunos casos la evaluación de la actividad realizada.
- El proceso de Talento Humano, medirá en la evaluación de desempeño, el impacto de la capacitación en el aprendizaje individual, aprendizaje organizacional y mejora en el servicio y gestión.
- Los programas que se adelanten en el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación, deberán ser divulgados y publicados en la E.S.E Hospital San Juan de Dios, con suficiente anticipación al personal beneficiario, a través de los medios de comunicación.
- Todos los empleados públicos de la entidad que asistan a los eventos de capacitación, tienen el compromiso de ser facilitadores y multiplicadores de los conocimientos, más aún cuando estos sean un valioso aporte para el equipo de trabajo.
- La participación de los empleados públicos de la E.S.E Hospital San Juan de Dios, en los programas de capacitación podrá realizarse a través de capacitaciones internas o externas; las primeras como iniciativa de la dirección corporativa con el objeto de alinear conceptos teóricos y sobre los procesos con el fin de tomar decisiones y las otras se desarrollaran de acuerdo al diagnóstico de necesidades de capacitación y al cronograma establecido para el año.
- Los empleados públicos tendrán derecho a solicitar y recibir capacitación pertinente para el desempeño eficiente de sus funciones de conformidad con el Plan Institucional de Capacitación (PIC).
- Los jefes inmediatos deberán autorizar la asistencia de los empleados públicos a la capacitación informando oportunamente y asegurar el cumplimiento de sus responsabilidades laborales durante su ausencia.
- El coordinador de la actividad deberá informar al jefe inmediato los incumplimientos de los funcionarios en los programas de Formación y Capacitación.

 <p>E.S.E. Hospital San Juan De Dios <small>Tambor - Antioquia</small></p>	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL MECI – CALIDAD	CÓDIGO:
	MANUALES INSTITUCIONALES	VERSIÓN: 02
	PLAN DE CAPACITACIONES	PAGINA 1 DE 10 FECHA APROB: 19/0/2018

6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN 2018

PERSONAL DE ÁREA DE ACCIÓN	TEMA	RESPONSABLE	FECHAS PROGRAMADAS	OBSERVACIONES GENERALES
Junta Directiva	Lineamientos evaluación informe de gestión del gerente ESE, vigencia 2017	Dra. Diana Maria Naranjo Garcia. Profesional Universitaria Dirección de Calidad y Red de Servicios. SSSA	Marzo 8 de 2018	Planilla Video Conferencia
Personal Área Facturación – Enfermera Profesional	Afiliaciones en línea y atención a Venezolanos	Secretaria de Salud Municipal.	Abril de 2018	Planilla de Asistencia
Conductores	Autos ARL “Aprender de manera ágil, dinámica y sencilla la información esencial a cerca de los autos, su conducción y la reglamentación vigente en Colombia.	Proveedor ARL SURA.	Abril de 2018	Certificado ARL Sura

	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL MECI – CALIDAD	CÓDIGO:
	MANUALES INSTITUCIONALES	VERSIÓN: 02
	PLAN DE CAPACITACIONES	PAGINA 1 DE 10 FECHA APROB: 19/0/2018

Personal Médico	Jornada Inducción	Gerente, Subdirector Científico, Subdirector Administrativo, Odontóloga, Bacterióloga, Enfermería, Facturación, Atención al Usuario, SLSS, Farmacia.	Mayo de 2018 Agosto 2018	
Personal Buen Comienzo	Responsabilidades del Empleador en el SGSST	ARL SURA	Junio de 2018	Junio 01 de 2018, Videochat Certificado
Personal Buen Comienzo	Organización del SGSST	ARL SURA	Junio de 2018	Junio 22 de 2018, Certificado
Personal Buen Comienzo	Situación de Salud de la Primera Infancia. En AIEPI la clave, son las prácticas claves	Enfermera Secretaria de Salud.	Junio de 2018	
Personal Buen Comienzo	Enfoque nutricional de las gestantes, un reto para el personal de la Salud. Suplementación Nutricional en la Gestante ¿cómo hacerlo mejor?	Nutricionista Salud Pública	Junio de 2018	

 <p>E.S.E. Hospital San Juan De Dios <small>Titiribí - Antioquia</small></p>	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL MECI – CALIDAD	CÓDIGO:
	MANUALES INSTITUCIONALES	VERSIÓN: 02
	PLAN DE CAPACITACIONES	PAGINA 1 DE 10 FECHA APROB: 19/0/2018

Personal Buen Comienzo	El Plan de Acción, una opción para gestionar la atención de los niños y las gestantes. Suplementación Nutricional en la Infancia ¿una necesidad?	Enfermera Secretaria de Salud. Nutricionista Salud Pública	Junio de 2018	
Personal Buen Comienzo	Educarnos y educar... un enfoque pedagógico para acercarnos a los cuidadores de los niños y las gestantes. Las Familias Gestantes cuentan en AIEPI	Psicóloga Salud Pública	Junio de 2018	
Personal Buen Comienzo	Medir, tallar, pesar y PENSAR..clave en la evaluación de los niños. Amamantar, más que pegar al pecho!. Qué hay de nuevo en la atención a los niños con Enfermedades prevalentes.	Enfermera Secretaria de Salud. Nutricionista Salud Pública	Junio de 2018	
Personal Administrativo SSST	Gestión Administrativa y control del riesgo por radiaciones ionizantes.	Proveedor ARL SURA	Junio de 2018	Junio 15 de 2018

 <p>E.S.E. Hospital San Juan De Dios <small>También Antioqueño</small></p>	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL MECI – CALIDAD	CÓDIGO:
	MANUALES INSTITUCIONALES	VERSIÓN: 02
	PLAN DE CAPACITACIONES	PAGINA 1 DE 10 FECHA APROB: 19/0/2018

Comité de Convivencia Laboral	Medidas Preventivas y Correctivas de Acoso Laboral.	Proveedor ARL SURA	Julio de 2018	Julio 11 de 2018
Personal de todas las áreas de la E.S.E.	Técnicas de Resolución de Conflictos.	Proveedor ARL SURA	Julio de 2018	Julio 11 de 2018, Planilla
Personal Buen Comienzo	Generalidades dl SGSST. Obligaciones legales de los trabajadores independientes voluntarios. Reporte e Investigaciones de Accidente de Trabajo. Responsabilidad legal del Empleador frente a los riesgos laborales. Riesgo Mecánico Identificación de Riesgos y Peligros. Plan de Emergencias.	ARL SURA	Julio de 2018	Julio 05,12, 13, 17, 19, 24 de 2018, Certificado

 <p>E.S.E. Hospital San Juan De Dios Titiribí - Antioquia</p>	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL MECI – CALIDAD	CÓDIGO:
	MANUALES INSTITUCIONALES	VERSIÓN: 02
	PLAN DE CAPACITACIONES	PAGINA 1 DE 10 FECHA APROB: 19/0/2018

Personal de todas las áreas de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Titiribí	Jornada Inducción Reinducción	Calidad, Control Interno SGSST, Ley de Víctimas, IAMI	Julio 2018	Julio 11 de 2018, Planilla de Asistencia.
COPASST y Brigada de Emergencia	Conformación y de entrenamiento de brigadas de emergencias	Proveedor ARL SURA	Agosto 2018	
Personal de todas las áreas de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Titiribí	Socialización de estilos de vida saludables en el ambiente laboral.	COPASST – Dr. Gonzalo Angarita- Dra. Michele López F.	Agosto 2018	
Personal de todas las áreas de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Titiribí	El Servicio como valor Esencial	COPASST – Proveedor ARL SURA	Agosto de 2018	
Personal de todas las áreas de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Titiribí	Comunicación Efectiva	COPASST – Proveedor ARL SURA	Agosto de 2018	

 <p>E.S.E. Hospital San Juan De Dios Titiribí - Antioquia</p>	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL MECI – CALIDAD	CÓDIGO:
	MANUALES INSTITUCIONALES	VERSIÓN: 02
	PLAN DE CAPACITACIONES	PAGINA 1 DE 10 FECHA APROB: 19/0/2018

Personal de todas las áreas de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Titiribí	Riesgo biológico y prevención de accidentes laborales – Gestión integral de manejo de residuos.	Coordinadora SSST – Proveedor ARL SURA	Agosto de 2018	
Personal Área Asistencial	Manejo del paciente Psiquiátrico.	Agente Externo	Septiembre de 2018	
COPASST- Convivencia Laboral	50 horas del SGSST, Decreto 1072/2015	Agente Externo Sura, virtual	Septiembre de 2018	
Personal de todas las áreas de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Titiribí	Manejo básico de Herramientas informáticas	Asesor en Sistemas	Octubre de 2018	
Personal de todas las áreas de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Titiribí	Jornada Inducción Reinducción	Asesores: Calidad, Control Interno SGSST	Noviembre 2018	
Personal de todas las áreas de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Titiribí	Capacitación a los ciudadanos para motivarlos en su participación activa en las rendiciones de cuentas de	Subdirección Administrativa	Noviembre 2018	

 <p>E.S.E. Hospital San Juan De Dios <small>Titiribí - Antioquia</small></p>	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL MECI – CALIDAD	CÓDIGO:
	MANUALES INSTITUCIONALES	VERSIÓN: 02
	PLAN DE CAPACITACIONES	PAGINA 1 DE 10 FECHA APROB: 19/0/2018

	la institución, así como también capacitar a los empleados del hospital para fomentar la disposición y generación de información para la rendición de cuentas de la Gerencia.			
--	---	--	--	--


 ESE "HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS" TITIRIBÍ GERENTE

JHON JAIME CORREA SEPULVEDA
 Gerente
 ESE Hospital San Juan de Dios

Proyectado por: **MONICA NATALIA VELASQUEZ MARTINEZ**
 Subdirectora Administrativa
 E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Titiribí