

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

### INTRODUCCION:

La capacitación de la fuerza laboral busca desarrollar en los servidores competencias que le permitan un mejor desempeño en cada una de sus áreas de trabajo, avanza en los procesos de gestión pública y crecimiento a nivel personal. Es esta una razón por la que el Plan Nacional de Capacitación se convierte en foco de atención contemplado dentro de las políticas de Educación del Estado, de tal manera que se incluye en la normatividad que regula las relaciones laborales de los empleados y que pretende movilizar la construcción del modelo de gestión Pública y sus procesos de modernización.

Si bien es cierto el esquema planteado por el estado constituye un avance en el fortalecimiento de las competencias laborales, no se puede desconocer que en las diferentes entidades públicas, aún existen vacíos por llenar en cuanto a la organización y ejecución de estos planes, debido a la falta de consulta con relación a las necesidades reales de los funcionarios, a la falta de reconocimiento de los problemas que existen en cada área de trabajo y los escasos recursos con los que se cuenta en cada institución para el desarrollo de este plan. Esta situación ha traído como consecuencia un distanciamiento entre las demandas hechas por los funcionarios y la gestión realizada por los responsables de las áreas de talento humano para atender estas solicitudes.

En La ESE Hospital San Félix se han realizado capacitaciones que favorecen el cumplimiento de los objetivos del plan Nacional y ayudan a resolver necesidades inmediatas de grupos específicos de trabajo. Este ha sido una manera de cumplir con los requerimientos que la norma exige. Sin embargo se ha evidenciado que no se está lejos de la realidad encontrada en las demás entidades públicas, con relación a la necesidad de dedicar mayor tiempo a la organización y ejecución de estos planes, es por esta razón que en la actualidad se busca implementar acciones que permitan suplir las demandas hechas por el usuario interno y que coadyuven a suplir las necesidades encontradas en la entidad.

Ante la situación real se considera necesario proponer un plan de mejoramiento que contribuya a superar las dificultades encontradas, diseñando una nueva política de formación con la que se consiga que un a mayor número de empleados competentes que den respuestas a las necesidades de los usuarios internos y externos del Hospital San Félix.

Una capacitación que tenga en cuenta los contenidos y la metodología y donde se pueda optimizar el recurso de tal manera que a pesar de no contar con la posibilidad de suplir todas las necesidades que tienen los funcionarios, estos se puedan convertir en multiplicadores de los conocimientos adquiridos.

**LA ESE HOSPITAL SAN FELIX:** La Empresa social del Estado Hospital San Félix, es una entidad pública de categoría especial descentralizada, del orden departamental, cuyo objeto es la prestación de servicios de salud del primero y segundo nivel de complejidad, creada mediante la ordenanza 116 de 28 de diciembre de 1.994.

### MISION:

El Hospital San Félix de La Dorada es una Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) Ambulatorios, Hospitalarios, de Urgencias, de Apoyo Diagnóstico y Terapéuticos del oriente de Caldas, Magdalena centro y el área de influencia. Somos una Empresa Social del Estado que atiende las necesidades en salud de nuestros usuarios con servicios integrales de baja y mediana complejidad; nuestra atención está basada en altos estándares de seguridad, calidad, es oportuna y efectiva. Además contamos con personal comprometido y humanizado, infraestructura y tecnología idónea; todo para contribuir al desarrollo y el bienestar de la región.

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 5-20 Teléfonos (6) 8571888 - (6) 8577040

La Dorada - Caldas - Colombia

[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)

## VISION:

En el 2019 seremos la mejor institución prestadora de servicios de salud de baja, mediana y alta complejidad en el departamento de Caldas y área de influencia, afianzados en la excelencia del talento humano y tecnología de avanzada, comprometidos en el mejoramiento continuo, la satisfacción de nuestros usuarios y eficiencia financiera. Nuestra visión está dividida en el corto y mediano plazo, en los próximos años se buscará la consecución de un Modelo de Excelencia por medio de la certificación bajo varios estándares y así, lograr en pocos años: 1) La innovación dentro del sector en programas de promoción de la salud y prevención de las enfermedades, 2) La fidelización de los clientes internos y externos con una atención humanizada, segura y centrada en el usuario.

## PRINCIPIOS CORPORATIVOS Y FILOSOFIA ORGANIZACIONAL

### • RESPONSABILIDAD

Respetar, obedecer las leyes y tener conciencia social. Obligación de responder por los propios actos. Capacidad para reconocer y hacerse cargo de las consecuencias de las propias acciones. Disposición para asumir como propios los objetivos estratégicos de la entidad. Mantener la mente abierta, aceptar cambios y admitir los errores cuando entiende que se ha equivocado.

*Creemos en la responsabilidad ante la comunidad como servidores públicos. Llevaremos a cabo nuestras tareas con diligencia, seriedad y prudencia desde el principio hasta el final.*

### • TRATO HUMANIZADO

Generar confianza, emociones agradables y sentimientos humanos de buen trato a nuestros clientes y proveedores, para así permitir momentos de verdad y otorgar valor agregado en el servicio que les ofrecemos. Unir esfuerzos y optimizar recursos entre el profesional, la persona y su familia, para la búsqueda de soluciones oportunas y de calidad.

*Creemos en el valor del ser humano como integrador de una sociedad de valores con derechos y deberes. Desarrollaremos el valor de la compasión, concebido como la identificación del profesional con el dolor o sufrimiento de la persona que cuida.*

### • RESPETO

El respeto es una de las bases sobre la cual se sustenta la ética y la moral de los funcionarios públicos frente a cualquier situación y hecho. Esto determina su forma de pensar y ser en la vida social académica.

*Confiamos plenamente en que nuestro personal acepta y comprende a los demás en su forma de pensar, ser y actuar.*

### • LEALTAD

Cumplir las obligaciones sin justificar un incumplimiento o rehuir las responsabilidades. Por tanto es la obligación contraída, palabra dada, fe empeñada, Palabra que se da uno mismo para hacer algo. Fidelidad en el trato o en el desempeño de un cargo. La lealtad conduce a la ecuanimidad que se interpreta en ser imparcial, justo y ofrecer trato igual a los demás.

*Seremos consientes de nuestro papel al interior de la institución entregando lo mejor de sí, para lograr un alto nivel de satisfacción en nuestros clientes internos y externos.*

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 5-20 Teléfonos (6) 8571888 - (6) 8577040

La Dorada - Caldas - Colombia

[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)

***Nos distinguiremos por nuestra fidelidad y respeto hacia la institución, hacia nuestros superiores, hacia nuestros compañeros y actuaremos siempre con sentido de pertenencia en el desarrollo de nuestras labores diarias. Siendo leales poseeremos, seremos constantes en el cumplimiento de nuestros deberes y cumplidores de nuestra palabra.***

- **HONESTIDAD**

Aceptar que todos los seres humanos tienen debilidades y limitaciones, que en nuestra condición de hombres no somos la excepción, por lo tanto se debe reconocer esta condición y dedicarse a tratar de superarlas, solicitando el apoyo y consejo de compañeros y superiores de mayor experiencia

***Cada uno de los funcionarios del Hospital se comportará de manera transparente con sus semejantes, no ocultará nada, no tomará nada ajeno, ni espiritual ni material y así la confianza colectiva se transformará en una fuerza de gran valor.***

***Respetaremos y haremos valer los derechos de los demás, reconociendo y fomentando las buenas acciones y las buenas causas y condenaremos todos aquellos comportamientos que puedan ocasionar daño a los individuos, a nuestra institución o a la sociedad.***

- **EQUIDAD**

Todas las personas sin discriminación tienen derecho a la protección de su salud y al acceso a las actuaciones de Salud pública. La equidad tiene un valor intrínseco porque es un requisito para las capacidades, las libertades y los derechos de las personas.

La equidad es el signo de la Justicia Social ya que consiste en dar un trato semejante a todos y todas, de manera que cualquier persona pueda realizar su propio proyecto de vida.

***El Hospital es consciente de la imposibilidad de avanzar en la democracia si no se logra Justicia Social máxime cuando peligrosamente las desigualdades en la población aumentan.***

- **SOLIDARIDAD**

Como valor ético, que entraña un proyecto de perfeccionamiento humano, la solidaridad surge, en primer lugar, del reconocimiento de que todos los seres humanos estamos hechos de la misma sustancia, por tal motivo nada de lo humano nos puede ser ajeno, todos estamos en condiciones de comprender el dolor, la pena y la desventura de los demás; capacitados para asumir, como propias, las justas y razonables demandas de los otros.

***Trataremos a los demás con la misma consideración con la que deseamos ser tratados. "Nadie es lo suficientemente pequeño o pobre para ser ignorado".***

- **SERVICIO**

El servicio es una actitud de vida; es dar para facilitar el cumplimiento de un proceso, resolver una necesidad, demanda o solicitud, o satisfacer una expectativa de alguien, de modo que tanto quien da como quien recibe puedan sentirse agradados.

Servir supone una franca actitud de colaboración hacia los demás. Por esto, la persona servicial y amable lo es en todas partes, con acciones que aunque parezcan insignificantes, contribuyen a hacer más ligera y placentera la vida de los otros.

***Nos destacaremos por ser personas cordiales, humanitarias y estaremos dispuestos permanentemente a brindar información y ayuda de manera generosa y firme.***

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 5-20 Teléfonos (6) 8571888 - (6) 8577040

La Dorada - Caldas - Colombia

[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)

## **NORMATIVIDAD QUE RIGE LOS PROCESOS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN:**

- Constitución política artículo 53.
- Decreto 1567 de 1998 el cual crea el sistema de Nacional de Capacitación.
- Decreto 682 de 2001 por el cual se adopta el plan Nacional de Capacitación.
- Ley 909 de septiembre 23 de 2004 por el cual se expide normas que regulan el empleo Público, la carrera administrativa, gerencia Pública y se dictan otras disposiciones. Art 15 "Las unidades de personal de las entidades. ...2 Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes...e).Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación de acuerdo con lo previsto en la ley y en el plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Decreto 1227 de abril 21 de 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y el Decreto ley 1567 de 1998.
- Título V. Cap I Sistema Nacional de Capacitación
- Ley 115 de 1994 Ley General de Educación
- Decreto 4665 de 2007 Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados públicos.

## **OBJETIVO DEL PLAN NACIONAL DE CAPACITACIÓN**

Ofrecer lineamientos para la reconstrucción de una gestión pública, eficaz, transparente, democrática y participativa.

## **OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL.**

Fortalecer las competencias laborales y actitudinales de los funcionarios de la ESE Hospital San Félix de tal manera que cada uno sea parte de un equipo humano integro, altamente competente y comprometido socialmente.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

Emprender acciones de capacitación institucional que brinden solución a las necesidades de los funcionarios en cuanto al desarrollo de competencias laborales en su puesto de trabajo y en el desarrollo de trabajo en equipo.

Fortalecer la capacidad actitudinal de los funcionarios de la ESE Hospital San Félix mediante su participación en procesos formativos alusivos al cuidado de sí y cuidado de los otros y cuidado de su entorno.

## **PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN:**

La capacitación en la ESE Hospital San Félix deberá basarse en los siguientes principios de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998.

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

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

**Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, deben ser una respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación.

**NIT. 810.000.913-8**

**Dirección: Calle 12 No. 5-20 Teléfonos (6) 8571888 - (6) 8577040**

**La Dorada - Caldas - Colombia**

**[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)**

**Participación:** Todos los procedimientos que hacen parte de la capacitación deben contar con la participación activa de los empleados.

**Prevalencia del Interés de la Organización:** La políticas, planes y programas responderán a las necesidades del Hospital.

**Énfasis en la Práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, análisis de casos y en la solución de problemas específicos del Hospital.

**Cuidado:** La formulación del Plan de capacitación se basará en la pedagogía del cuidado.

#### CONCEPTOS BASICOS:

**Formación:** Proceso encaminado a facilitar el desarrollo del Ser Humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa y comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

**Capacitación:** Conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognoscitiva y técnica de los servidores públicos.

**Programas de Formación y Capacitación:** Actividades específicas que brindan solución a las necesidades de los funcionarios en cuanto a las habilidades, destrezas, actitudes y competencias laborales y comportamentales.

**Plan Institucional de Capacitación:** Conjunto de Lineamientos, estrategias y acciones orientadas a incrementar las competencias laborales de los servidores a través de procesos de formación y capacitación previamente programadas de acuerdo al diagnóstico de necesidades.

**Inducción General:** Actividad pedagógica encaminada a ofrecer conocimiento sobre el funcionamiento y políticas de la Institución y que está dirigida sin excepción a todas las personas que ingresan a la entidad.

**Inducción al Cargo:** Ejercicio de entrenamiento en el cargo, dirigido a las personas que ingresan a la entidad por primera vez o a aquellos funcionarios que son trasladados internamente de una dependencia a otra.

**Reinducción:** Conjunto de actividades dirigido al personal que labora en la ESE Hospital San Félix para actualizar respecto a normas y procedimientos y fortalecer la integración del funcionario a la cultura organizacional.

**Preparación para el mejor desempeño:** adquirir conocimientos continuos de los temas propios del cargo y el entorno institucional con los que se valora el impacto de la Formación y de la Capacitación.

#### LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS:

**Desarrollo de Competencias Laborales:** Definidas como las capacidades de una persona, útiles para el desarrollo eficaz con base en los requerimientos de calidad y resultados en una situación real, que se obtiene no solo en la instrucción sino también y en medida mediante el aprendizaje por la experiencia en situaciones concretas. la competencia se hace evidente cuando el individuo integra y pone en práctica conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes con resultados exitosos.

**Enfoque de formación basada en Competencias:** Este enfoque se basa en el aprendizaje significativo y está orientado al desarrollo integral del ser como es la condición de todo proyecto. Integra la teoría y la práctica, promueve los procesos laborales y de convivencia, fomenta la

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 5-20 Teléfonos (6) 8571888 - (6) 8577040

La Dorada - Caldas - Colombia

[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)

construcción del autoaprendizaje, promueve el desarrollo del espíritu emprendedor como base del crecimiento integral del ser, promueve el desarrollo de pensamiento para la resolución de problemas reales, mediante la ética del cuidado afianza el proyecto de vida.

**Educación basada en Problemas:** Los problemas son una oportunidad de cambio, de aprendizaje y de nuevas prácticas laborales. Son ejercicios reflexivos en los que se requiere desarrollar juicio, creatividad y razonamiento.

**Proyecto de Aprendizaje en Equipo (PAE):** Este trabajo se propone desde el análisis de problemas institucionales que necesitan ser transformados o partir de objetivos y metas que desean alcanzar a nivel institucional.

#### **ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ESE HOSPITAL SAN FÉLIX.**

Este Programa pretende desarrollar acciones de Formación y de Capacitación para que los funcionarios de la entidad puedan dar cumplimiento a los objetivos y misión institucional. Cubre los programas de Inducción, Reinducción y Plan Institucional de Capacitación.

**PROGRAMA DE INDUCCIÓN INSTITUCIONAL:** Proceso dirigido sin excepción a todas las personas que ingresan por primera vez a la ESE Hospital San Félix para facilitar el conocimiento general de la Institución e integrar al funcionario en su integración a la cultura organizacional.

Para efectos de la organización de la capacitación se dividió el personal teniendo en cuenta el área donde ejerce su función así:

**Área Asistencial:** Integran estas áreas las dependencias cuyos servicios constituyen la razón de ser de la entidad.

**Área Administrativa:** Integran esta área las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y / o servicios que requiere internamente la entidad para su adecuado funcionamiento.

Las jornadas deberán contar con la participación de la oficina de planeación, la oficina jurídica, la oficina de Control Interno, la oficina de control disciplinario interno, la unidad de informática, la Unidad de Talento Humano, las cuales tratan temas importantes y necesarios para el ejercicio de las diferentes funciones y para el cumplimiento de la misión y metas institucionales.

#### **OBJETIVO GENERAL:**

- Favorecer la integración del funcionario que ingresa por primera vez a la cultura de humanización de la ESE Hospital San Félix, dando a conocer información necesaria para su desempeño en la función pública y en la entidad.

#### **OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

- Recorrido por las instalaciones del hospital y presentación del funcionario.
- Familiarizar a los nuevos funcionarios con la misión, visión, objetivos, procesos, procedimientos institucionales y funciones generales del estado.
- Dar conocer el plan de acción 2018 incentivando el sentido de pertenencia hacia la institución.
- Conocer aspectos relacionados con el planeamiento estratégico
- Informarlo a cerca de las normas tendientes a prevenir la corrupción.
- Dar a conocer aspectos relacionados con el sistema de gestión de calidad.
- Familiarizar a los funcionarios con el manejo del sistema.
- Conocer el Plan hospitalario de emergencia.
- Conocer el plan de gestión integral de residuos hospitalarios

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 5-20 Teléfonos (6) 8571888 - (6) 8577040

La Dorada - Caldas - Colombia

[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)

**ALCANCE:**

Aplica al personal de planta y contrato vinculado por primera vez a la ESE Hospital San Félix a cargos administrativos y asistenciales. El programa de inducción y la jornada de socialización se realiza de acuerdo a las disposiciones legales vigentes y necesidades de la Institución.

**CONTENIDOS:** Esta jornada se programó con los siguientes Contenidos:

TEMA	ÁREA RESPONSABLE
Registro y solicitud de documentos	Talento Humano
Manual de Funciones. Política Confidencialidad. Código de Ética.	Talento Humano
Seguridad y Salud en el trabajo	Talento Humano
Régimen Interno	Apoyo Logístico
Direccionamiento Estratégico	Oficina de Planeación
Política de Humanización. Atención al usuario.	Talento Humano
Normas sobre administración Nomina, régimen salarial.	Talento Humano
Sistema de Gestión de calidad. Sistema Obligatorio garantía de calidad (asistenciales).	Oficina de calidad
Administración de los Recursos económicos y Financieros	Talento Humano
MIPG, MECI, Planes de Mejoramiento	Planeación y Control interno
Manejo de Sistema	Sistemas
Control Interno Disciplinario	Control interno
Diligenciamiento de encuestas	Talento humano

**ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN:**

Al igual que todas las actividades que se desarrollan se usará como estrategia la divulgación por medio de circulares, oficios, usando las carteleras institucionales y mensajería interna vía sistemas.

**EVALUACIÓN:**

Finalmente se realiza una evaluación para conocer el grado de satisfacción del funcionario con la capacitación. En cuanto al aprendizaje (la didáctica, metodología, recursos) y la utilidad y cumplimiento de objetivos de la actividad.

**INDUCCION EN EL CARGO:**

Proceso de orientación en el funcionamiento interno del servicio donde va a laborar y el desempeño de funciones propias del cargo. Dirigido las personas que ingresan al Hospital y/o a aquellos funcionarios que son trasladados internamente de una dependencia a otra. Esta inducción está cargo del jefe inmediato del área donde va a desempeñarse el funcionario que recibe el cargo.

La participación activa del funcionario en la inducción trae como beneficios:

- Reducción de los niveles de ansiedad de los nuevos funcionarios.

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 5-20 Teléfonos (6) 8571888 - (6) 8577040

La Dorada - Caldas - Colombia

[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)

- Asimilación de las funciones a desarrollar con menor dificultad y mayor rapidez
- Mayor satisfacción y mayor productividad.
- Disminución del riesgo laboral.

#### **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

Se realiza un seguimiento al acompañamiento mediante el diligenciamiento de un formato de evaluación que permite conocer aspectos relacionados con el desarrollo del entrenamiento en el puesto de trabajo del funcionario y de quien lo entrenó para establecer necesidades de mejoramiento.

#### **PROGRAMA DE REINDUCCIÓN:**

##### **OBJETIVOS:**

Este programa está dirigido a reorientar al empleado en la Cultura institucional y en la cultura de atención al ciudadano, con el propósito de actualizarlo en los cambios producidos en la política económica, social, ambiental a nivel institucional y del estado.

- Actualizar a los funcionarios respecto a las normas relacionadas con la prevención y suspensión de la corrupción
- Reflexionar sobre los principios y valores que rigen al Hospital y renovar el compromiso individual y de los equipos con la práctica de los mismos.
- Fortalecer el sentido de pertinencia con la ESE Hospital San Félix.
- Dar a conocer los logros alcanzados por la entidad haciendo conscientes a los funcionarios de su participación en la consecución de los mismos.

La reinducción se realizara cada dos años, (cap. II decreto 1567) estará orientado por los Directivos o los funcionarios competentes de cada una de las áreas que requieren de dicha actualización y que tiene responsabilidad de los lineamientos generales de la institución.

#### **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC.**

Conjunto de Lineamientos, estrategias y acciones orientadas a incrementar las competencias laborales de los servicios a través de procesos de formación y capacitación previamente programadas de acuerdo al diagnóstico de necesidades.

#### **ETAPA I: DIAGNOSTICO E IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES.**

##### **Población Objetivo de la Capacitación**

Los empleados de Carrera, de libre nombramiento y de remoción tienen derecho a recibir cualquier tipo de Capacitación. (Guía DAFP, inducción, reinducción).

#### **ETAPAII ELABORACIÓN DEL PROGRAMA CONSECUENTE CON LAS NECESIDADES**

Para el desarrollo del Programa de Formación y Capacitación de la ESE Hospital San Félix se tendrán en cuenta los lineamientos conceptuales y pedagógicos establecidos en el plan Nacional de Capacitación en cuanto a los siguientes aspectos:

Aprendizaje basado en problemas. Es una metodología centrada en el aprendizaje, en la investigación y reflexión que siguen los participantes para llegar a una solución basada en un problema.

Proyectos de aprendizaje en equipos: Implica construir equipos para trabajar juntos, buscar solución a los problemas de la realidad del contexto. Estarán conformados para intercambiar conocimientos, experiencias, dificultades e intereses donde el aprendizaje se da mediante la colaboración y el dialogo entre iguales.

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 5-20 Teléfonos (6) 8571888 - (6) 8577040

La Dorada - Caldas - Colombia

[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)

El desarrollo de liderazgo de cada miembro del equipo será determinante para el éxito de este trabajo, donde cada uno deberá asumir el protagonismo para aprender responsablemente y generar cambios en las actividades que emprenda colidianamente.

El desarrollo de este programa estará enfocado desde la perspectiva de la **Pedagógica del Cuidado**, dado que la Formación es un proceso integral que tiene como fundamento el respeto por la vida de sí mismo y del otro, lo que contribuye al mejoramiento de las condiciones de vida personal, familiar y laboral.

Cuidar y ser cuidado son necesidades básicas del ser humano que se deben suplir para poder desarrollar en el entorno donde el individuo se desenvuelve, construir relaciones interpersonales sanas basadas en el respeto, la tolerancia y la competitividad de la institución.

Al inicio de la presente vigencia se analizó las necesidades de capacitación por las diferentes áreas tanto administrativas como asistenciales dando como resultado los siguientes temas necesarios de capacitación:

#### Capacitación a las áreas Administrativas:

- Archivística
- Supervisión de contratos
- Planes de emergencia hospitalaria y atención de desastres
- Capacitación en temas de Facturación al personal de esta área
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)
- Seguridad y salud en el trabajo
- Código de ética y buen gobierno

Los temas anteriores son transversales a todos los funcionarios de la ESE Hospital San Félix

#### Capacitación a las áreas Asistenciales:

- **Enfermería:**

1	Manual de Limpieza y Desinfección última Versión
2	Prevención de Ulceras por Presión
3	Protocolo de Fuga
4	Toma de Muestras de Laboratorio
5	Protocolo de Lavado de Manos
6	Protocolo de riesgo de caídas
7	Protocolo de Aislamiento/Infección de sitio operatorio, IAAS: Técnica aséptica: Técnica de lavado de manos/aislamiento
8	Seguridad del Paciente del Paciente/Evento Adverso
9	Curaciones y cuidados de la piel, clínica de Heridas, protocolos antiescaras.
10	Transfusión sanguínea
11	Paquetes instruccionales
12	Procedimientos invasivos venopunción, Inserción Catéter urinario.
13	Identificación Segura de Paciente
14	Protocolo de Administración segura de Medicamentos
15	Manejo operatividad de equipos biomédicos, inventarios.
16	Oxigenoterapias

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 5-20 Teléfonos (6) 8571888 - (6) 8577040

La Dorada - Caldas - Colombia

[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)

**Médicos:**

	<b>GINECO - OBSTETRICIA</b>
1	EMBARAZO NORMAL
2	MORBILIDAD MATERNA EXTREMA
3	MORTALIDAD MATERNA
4	CÓDIGO ROJO
5	TRASTORNO HIPERTENSIVO EN EL EMBARAZO
6	CESÁREA INMEDIATA - CESÁREA DE URGENCIA
7	CÓDIGO AZUL EN OBSTETRICIA
8	SÍFILIS GESTACIONAL Y SÍFILIS CONGÉNITA
9	AMENAZA DE PARTO PRETÉRMINO
	<b>VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA</b>
1	ACCIDENTE RÁBICO
2	ACCIDENTE OFÍDICO
3	MALARIA
4	DENGUE
5	ZIKA
6	CHIKUNGUNYA
7	VIH
8	TUBERCULOSIS
9	ACCIDENTE OFÍDICO
10	SARAMPIÓN - RUBEÓLA
11	HEPATITIS
12	ITS
13	QUEMADURAS E INTOXICACIONES POR PÓLVORA
14	ANOMALÍAS CONGÉNITAS
15	PARÁLISIS FLÁCCIDA
16	ESI - IRAG
17	ESAVI
18	ETA
	<b>CIRUGÍA GENERAL Y ORTOPEDIA</b>
1	APENDICITIS
2	COLECISTITIS
3	HERNIAS
4	INFECCIONES DE TEJIDOS BLANDOS
5	FRACTURAS
6	LUXACIONES Y ESGUINCES
	<b>TRAUMA</b>
1	ABORDAJE DE PACIENTE POLITRAUMATIZADO
2	TRAUMA DE TÓRAX
3	TEC
4	ENFOQUE DEL PACIENTE CON DOLOR ABDOMINAL
5	SECUENCIA DE INTUBACIÓN RÁPIDA
6	SHOCK

VIGILADO Supersalud

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 5-20 Teléfonos (6) 8571888 - (6) 8577040

La Dorada - Caldas - Colombia

[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)

7	SANGRADO DIGESTIVO
8	ANAFILAXIS
9	INTOXICACIONES - ABORDAJE DE URGENCIAS
10	PROTOCOLO DE MANEJO DE VÍA AÉREA DIFÍCIL
11	TRAUMA RAQUIMEDULAR
<b>MANEJO DE ENFERMEDADES DE LA INFANCIA</b>	
1	AIEPI
2	EDA
3	NEUMONÍA
4	BRONQUIOLITIS
<b>SALUD MENTAL</b>	
1	PROTOCOLO DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL
2	INTENTO DE SUICIDIO
3	URGENCIA COMPORTAMENTAL
4	MAITUS - Manejo de Atención Integral en Trastornos Asociados al uso de sustancias
<b>ENFERMEDADES NO TRANSMISIBLES</b>	
1	HIPERTENSIÓN ARTERIAL
2	DIABETES
3	SINDROME CORONARIO AGUDO
4	CRISIS HIPERGLICÉMICAS
5	CRISIS HIPERTENSIVA
6	FALLA CARDÍACA AGUDA
7	ASMA
8	ECV - HEMORRÁGICO
9	EPOC
10	ARRITMIAS
11	PROCOLO DE TROMBOLISIS
12	IVU - UROLITIASIS
<b>MEDICINA LEGAL</b>	
1	NECROSPIAS
2	TOMA DE MUESTRAS
3	EMBALAJE DE MUESTRAS
4	DICTAMEN DE EMBRIGUEZ
5	DICTAMEN DE LESIONES PERSONALES

**PRESUPUESTO:**

El área de formación y Capacitación cuenta con un presupuesto de \$500.000.00 bajo el rubro 21020201 para el año 2018. La proyección de gasto se realizó con base al número de funcionarios de planta que laboraban por Dependencia a diciembre de 2017.

**ETAPA IV EVALUACIÓN DEL PROGRAMA**

Es un conjunto de Procesos continuos y articulados con el que se valora el impacto de la capacitación y el grado de los objetivos planteados ,reflejados en la eficacia que tuvieron los programas tanto para

**NIT. 810.000.913-8**

**Dirección: Calle 12 No. 5-20 Teléfonos (6) 8571888 - (6) 8577040**

**La Dorada - Caldas - Colombia**

**[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)**

el funcionario como para la entidad con relación a los objetivos fundamentales de la capacitación. Esto permitirá generar nuevas acciones respecto al diseño y organización del programa. Este proceso de evaluación se desarrollará en dos niveles fundamentales, que permitirán evidenciar cambios en el comportamiento y enseñanzas en el puesto de trabajo. Estos niveles tienen relación con:

**Reacción.** En esta etapa se evaluará que tanto les gusto o no la capacitación a los participantes, con ella se mide los sentimientos con relación a la capacitación. Se evalúan en esta etapa aspectos negativos y positivos de la capacitación con el ánimo de incluirlos dentro del plan de mejoramiento.

**Aprendizaje.** En esta etapa se evalúa que tanto aprendió el funcionario.

**Indicadores:**

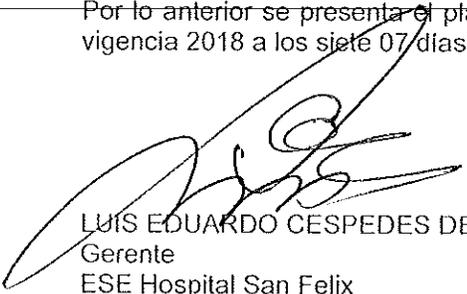
Estos indicadores medirán el avance de los objetivos acorde con lo establecido en el plan de acción 2018 de La ESE Hospital San Félix, los resultados se evidenciarán en términos de eficiencia.

NOMBRE	INDICADOR	META
Cumplimiento del Programa de Capacitación	No Capacitaciones realizadas/ No Total de capacitaciones Programadas	Ejecución el 100% del plan de Capacitación.
Recursos Financieros	Presupuesto Ejecutado /Presupuesto Total	Ejecución el 100% del Presupuesto plan de Capacitación.

Vale la pena recordar que tanto el Plan de Capacitación Institucional como los programas de Formación y Capacitación son modelos Flexibles que están sujetos a continuos cambios de acuerdo a las necesidades e intereses institucionales y al presupuesto que se disponga para su ejecución.

**9. Divulgación:**

Las actividades incluidas en el presente plan de plan de formación y capacitación, deberán ser divulgadas por el área a través de la página web //www.hospitalsanfelix.gov.co y correo institucional. Por lo anterior se presenta el plan de formación y capacitación de la ESE Hospital San Félix para la vigencia 2018 a los siete 07 días del mes de febrero de 2.018.

  
LUIS EDUARDO CESPEDES DE LOS RIOS  
Gerente  
ESE Hospital San Felix

  
ANTONIO MARIA GOMEZ BETANCUR  
Profesional Especializado  
ESE Hospital San Felix