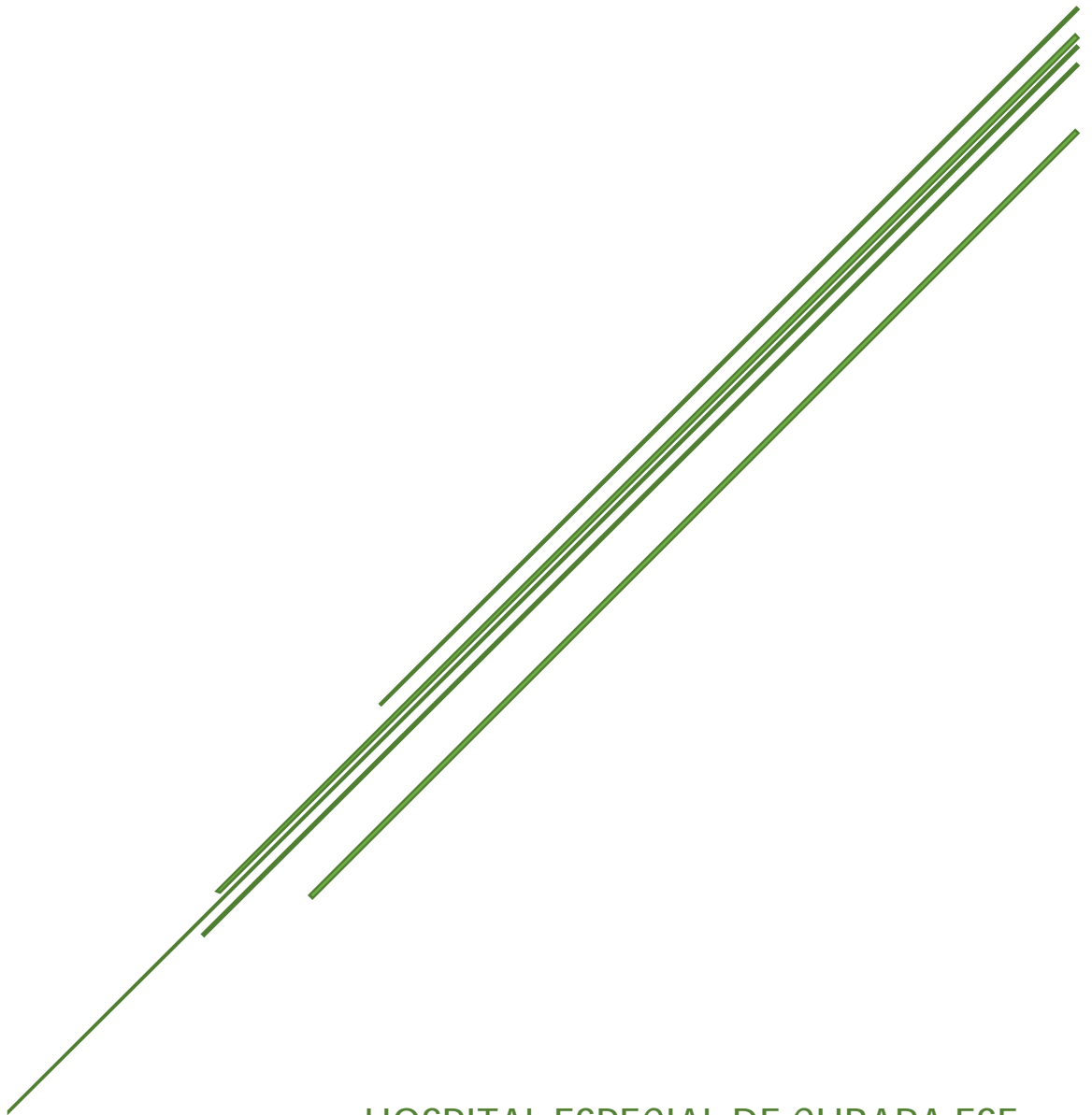


# PLAN DE CAPACITACION

2018



HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARA ESE

## **PRESENTACIÓN**

El desarrollo de la capacidad estatal para la gestión efectiva de los recursos públicos y la implementación de mecanismos eficientes para el cumplimiento de los propósitos de cada entidad estatal y, por lo tanto, de los fines del Estado dirigidos al bienestar de los ciudadanos, es fundamental para la consolidación de un Estado moderno y la construcción de nación con principios de inclusión, equidad y progreso.

En cumplimiento de estos propósitos la Ley 909 de 2.004 y sus diferentes decretos reglamentarios orientan la gestión de los talentos humanos al interior de las entidades públicas hacia la adopción de modelos basados en la definición de competencias, ya del orden laboral y/o comportamental, como estrategia integradora de la modernización del Estado.

Una de las herramientas de gestión del talento humano en lo público es su capacitación, la cual debe estar enmarcada dentro de los lineamientos constitucionales y legales, que son reunidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el desarrollo de competencias (PNFC), mismo que fue adoptado por el decreto 4665 de 2.007. De manera adicional del decreto 1227 de 2.005 en los artículos 65 y siguientes hacen clara referencia al plan nacional de capacitación y los requisitos de orden general que deben reunir los procesos de capacitación al interior de cada entidad pública.

Los Planes Institucionales de Capacitación, tal como son definidos en el artículo 3 del decreto 1567 de 1.998, se convierten en un componente fundamental dentro del sistema de nacional de Capacitación. El Hospital Especial de Cubarà ESE, como entidad pública del orden territorial responde a las exigencias normativas y formula el Plan Institucional de Capacitación, como estrategia de capacitación de los talento humanos que laboran en ella, y buscando mejorar los niveles de calidad en la prestación de servicios hacia la comunidad

## **2. MARCO NORMATIVO**

- Decreto 1567 de Agosto 5/1998 por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 4 - “Definición de capacitación: Se entiende por capacitación 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 complementar la 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. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa “

- Decreto No. 682 de Abril 16 /2001 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Ley 909 de Septiembre 23/ 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 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...”

Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para

lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”

- Decreto 1227 de Abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

## TITULO V SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS

### CAPITULO I Sistema nacional de capacitación

Artículo 65:” Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán se adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.”

Artículo 66:” Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.”...

Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004...”

- Ley 1064 de Julio 26/2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación-

Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

- Decreto 4665 de Noviembre 29/ 2007 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Resolución 440 de Noviembre /2008 Por la cual se reglamenta el Plan Institucional de Capacitación y Formación de los empleados del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. – Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 General**

Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano de la institución, que contribuyan al mejoramiento de las competencias tanto funcionales como comportamentales, grupales, la calidad de vida y el sentido de pertenencia institucional, así como al cumplimiento de la misión y visión del Hospital Especial de Cubara ESE

#### **3.2 Específicos**

- ✓ Atender las necesidades de capacitación institucionales.
- ✓ Identificar y aplicar las diversas modalidades y recursos de capacitación que puedan apropiarse para la divulgación del conocimiento.
- ✓ Incentivar el uso de medios alternativos de capacitación.
- ✓ Promover la capacitación del talento humano al servicio de la E.S.E.
- ✓ Dar cumplimiento a los ejes centrales de capacitación contemplados en los planes operativos de la Institución.

### **4. CONCEPTOS**

Plan Institucional de Capacitación: conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.

Competencias: Las competencias laborales se definen como 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 público.

## **5. CAPACITACIONES PROYECTADAS**

### **5.1 Capacitaciones mensuales en salud pública**

Dirigido a: Médicos, enfermeras, auxiliares de enfermería, facturación, estadística, historias clínicas, SIAU, servicio de Vigilantes.

Responsable de la capacitación. Enfermera Jefe de Salud Pública

### **5.2 Capacitación de socialización de guías**

Dirigido a: Médicos, enfermeras, auxiliares de enfermería

Responsable de la capacitación. Enfermera Jefe de Servicio de Hospitalización

### **5.3 Sistema integrado de gestión de Calidad**

Manual de procesos y procedimientos.

Políticas Institucionales, manejo de documentos, procesos de archivo.

Dirigido a: Todo el Personal de la ESE

Responsable de la capacitación. Control Interno

### **5.4 Estudios de conveniencia**

Dirigido a: Todo el Personal de la ESE

Responsable de la capacitación. Control Interno

### **5.5 Componente Sistemas**

Aplicativos del software disponible en la E.S.E.

Dirigido a: Todo el Personal de la ESE

Responsable de la capacitación. Sistemas de información

### **5.6 Capacitación norma Habilitación 2003 de 2014**

Dirigido a: Personal Asistencial de la ESE

Responsable Capacitación: Enfermera, Médico, Control Interno

### 5.7 Guía de elaboración de documentos

Dirigido a: Todo el Personal de la ESE

Responsable de la capacitación. Gestión Documental, Control Interno

### 5.8 Programa de Seguridad del paciente

Dirigido a: Todo el Personal de la ESE

Responsable de la capacitación. Enfermera Jefe – Referente seguridad de paciente

### Anexo Cronograma Seguridad del Paciente

MAYO	MODULO 1	FECHA	TEMA	POBLACION OBJETO	RESPONSABLE	SEGUIMIEN TO
		9/05/2018	LAVADO DE MANOS	TODO EL PERSONAL	JEFE ENFERMERIA	LISTA CHEQUEO
		9/05/2018	BIOSEGURIDAD	TODO EL PERSONAL	JEFE ENFERMERIA	LISTA CHEQUEO
		9/05/2018	ESTERILIZACION PARTE I	PERSONAL ASISTENCIAL		
		9/05/2018	POST TEST			

MAYO	MODULO 2	FECHA	TEMA	POBLACION OBJETO	RESPONSABLE	SEGUIMIEN TO
		16/05/2018	PREVENCION DE CAIDAS	PERSONAL ASISTENCIAL	JEFE ENFERMERIA	LISTA CHEQUEO
		16/05/2018	PREVENCION DE ULCERAS POR PRESION	PERSONAL ASISTENCIAL		
		16/05/2018	CONSENTIMIENTOS INFORMADOS	TODO EL PERSONAL	MEDICO LIDER	LISTA CHEQUEO

MAYO	MODULO 3	FECHA	TEMA	POBLACION OBJETO	RESPONSABLE	SEGUIMIEN TO
		23/05/2018	PROTOCOLO DE EVENTOS ADVERSOS	TODO EL PERSONAL	JEFE ENFERMERIA	LISTA CHEQUEO
		23/05/2018	FORMATOS DE NOTIFICACION	TODO EL PERSONAL	JEFE ENFERMERIA	LISTA CHEQUEO

MAYO	MODULO 4	FECHA	TEMA	POBLACION OBJETO	RESPONSABLE	SEGUIMIEN TO
		30/05/2018	ESTERILIZACION PARTE II	PERSONAL ASISTENCIAL	JEFE ENFERMERIA	LISTA CHEQUEO
		30/05/2018	PRESTEST	PERSONAL ASISTENCIAL	JEFE ENFERMERIA	LISTA CHEQUEO
		30/05/2018	POSTEST	PERSONAL ASISTENCIAL	JEFE ENFERMERIA	



JUNIO	MODULO 5	FECHA	TEMA	POBLACION OBJETO	RESPONSABLE	SEGUIMIEN TO
		6/06/2018	PREVENCIAS IAAS	PERSONAL ASISTENCIAL	JEFE ENFERMERIA	LISTA CHEQUEO
		6/06/2018	REACTIVO VIGILANCIA	PERSONAL ASISTENCIAL	REG FARAMCIA	
		6/06/2018	TENCONOVIGILANCIA	PERSONAL ASISTENCIAL	REG FARAMCIA	

JUNIO	MODULO 6	FECHA	TEMA	POBLACION OBJETO	RESPONSABLE	SEGUIMIEN TO
		6/06/2018	FARMACOVIGILANCIA	PERSONAL ASISTENCIAL	REG FARAMCIA	LISTA CHEQUEO

JUNIO	MODULO 7	FECHA	TEMA	POBLACION OBJETO	RESPONSABLE	SEGUIMIEN TO
		6/06/2018	EVALUACION DE ADEHRENCIA A LISTAS DE CHEQUEO PROCESOSO DE SEGURIDA LA PACIENTE	TODO EL PERSONAL	JEFE ENFERMERIA	LISTA CHEQUEO