



HOSPITAL
SAN JOSÉ DEL GUAVIARE
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

2019

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



“El Hospital Somos Todos”

ESE HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE

31/01/2019

Contenido

1.	Introducción	2
2.	Normograma.....	¡Error! Marcador no definido.
3.	Estructura de capacitación.....	
3.	Políticas de Capacitación.....	4
4.	Objetivos.....	4
5.	Ejecucion	10
5.1	Vigencia.....	
5.2	Alcance.....	
5.3	Desarrollo.....	
5.4	Beneficiarios.....	
5.5	Financiación.....	
5.6	Responsables.....	
6.	Seguimiento	
6.1	Indicadores.....	
7.	Consolidado de capacitaciones	
7.1	Programa de capacitación SG-SST	
7.2	Programa de capacitación Gestión Ambiental	
7.3	Programa de capacitación subgerencia de servicios de salud	
7.4	Programa de capacitación subgerencia administrativa y financiera y planeación	

“El Hospital Somos Todos”

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto ley 1567 de 1998, Ley 734 de 2002 y la Ley 909 de 2004, se crea el Plan Institucional de Capacitación que es una herramienta que permite organizar las iniciativas de capacitación para fortalecer las competencias y habilidades requeridas por funcionarios de la ESE Hospital San José del Guaviare.

Este plan de capacitación 2019 pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los funcionarios de la ESE Hospital, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

2. NORMOGRAMA

2.1. DECRETO LEY 1567 DE AGOSTO 5/1998

Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

2.1.1 ARTÍCULO 2º. SISTEMA DE CAPACITACIÓN. Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

Artículo 4 - “Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la formal 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

“El Hospital Somos Todos”

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“

2.1.2 ARTÍCULO 5º. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN. Son objetivos de la capacitación.

- a. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos;
- b. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público;
- c. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades;
- d. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales;
- e. Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

2.1.3 CAPÍTULO II: INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

ARTÍCULO 7º. *Programas de Inducción y reinducción.* Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Tendrán las siguientes características particulares:

“El Hospital Somos Todos”

2. 2. Ley 734 de 2002

2.2.1

Artículo 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:

Numeral 3: Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 34. Deberes. Son deberes de todo servidor público:

Numeral 40: Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

2.3 Ley 909 de Septiembre 23 de 2004: Por medio del 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. 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.

2.4 Resolución 390 del 03 de mayo de 2017. “Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación”.

3 ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

3.1. Inducción

“Orientado a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la E.S.E Hospital San José del Guaviare, durante los cuatro (4) meses siguientes

“El Hospital Somos Todos”

a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales” (Circular Externa 100- 010 -2014). –

3.2 Reinducción:

“Dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales” (Circular Externa 100- 010 -2014).

Las personas que se encuentran vinculadas a contratos de prestación de servicios, al no tener la calidad de servidores públicos no son beneficiarios de la capacitación o de la educación formal; sin embargo, podrán asistir a las actividades que imparta de manera directa la Entidad y que busquen difundir temas transversales que impacten el desempeño institucional (Circular Externa 100- 010 -2014).

3.3 Entrenamiento (Puesto de Trabajo)

“Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. Se benefician de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales”

3.4. Capacitación

En cuanto a la capacitación que permita instalar un conocimiento permanente en el tiempo y que redunde en beneficios organizacionales, la misma utilizará metodología de capacitación presencial o virtual teniendo en cuenta las temáticas que se desarrollen de conformidad con el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional y las temáticas aprobadas

“El Hospital Somos Todos”

4. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN

El Plan de Capacitación dará prioridad a aquellos requerimientos que involucran los ejes temáticos de Formación y Capacitación, que conducen al cumplimiento de la plataforma estratégica de la Entidad, primando siempre el interés general sobre el particular, por lo que implementa las siguientes políticas:

- El recurso humano profesional y técnico altamente calificado, será quien en primera instancia brindará sus conocimientos para el cumplimiento del plan de formación y capacitación dispuesto para la vigencia y de no ser posible desarrollarlo con personal interno, se procederá a establecer alianzas con otras Entidades o a la contratación con instituciones de formación.
- Los líderes de cada área garantizarán la asistencia y la retroalimentación del conocimiento que adquiriera cada participante en los diferentes eventos de formación y con el área de Gestión del talento Humano coordinará la participación de los servidores públicos en los diferentes eventos, otorgando el tiempo necesario para la formación de acuerdo con la importancia temática.
- El cronograma de formación y capacitación recopilará las necesidades en el ámbito individual, por dependencias y organizacional.
- El cronograma podrá ser ajustado por el Grupo de Gestión Humana de acuerdo con las necesidades que surjan en el marco de su ejecución y anualmente será aprobado por la Dirección General para ser desarrollado en cada vigencia.
- Los servidores públicos deberán asistir a las actividades de los programas de aprendizaje (inducción y reinducción, entrenamiento y capacitación) para los cuales se les haya convocado, serán de carácter obligatorio
- La inducción en el puesto de trabajo puede darse por razones de una vinculación por primera vez o por rotación de personal, en todo caso, la misma, es obligatoria y deberá ceñirse a los parámetros indicados para impartirla y los productos que de ella se deriven, tendrán impacto en el componente del cumplimiento administrativo del Plan de Acción por Dependencias.

“El Hospital Somos Todos”

- Cuando se envía a un funcionario a capacitarse de manera individual deberá realizar retroalimentación de la información a los funcionarios de la entidad.

5. OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fortalecer las competencias laborales en los servidores de la E.S.E Hospital San José del Guaviare a través de actividades de capacitación (inducción y reinducción, entrenamiento, capacitación) que permitan la mejora en la gestión institucional y por ende la prestación del servicio de conformidad con el Plan Estratégico de la E.S.E Hospital San José del Guaviare .

6. EJECUCIÓN

6.1. Vigencia:

El Plan Institucional de Capacitación del E.S.E SAN JSOE DEL GUAVIARE se ejecutará para una vigencia de 1 año de conformidad con el cronograma que se establezca en cada vigencia.

6.2. Alcance:

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada área de la E.S.E Hospital San José del Guaviare, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento de las competencias de los funcionarios de la E.S.E Hospital, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

6.3. Desarrollo:

Para desarrollar el Plan Institucional de Capacitación, se podrán establecer mecanismos de coordinación y cooperación que permitan adelantar algunos eventos sin costo para la Entidad y de igual manera se podrán suscribir contratos cuyo objeto sea el desarrollo de actividades de capacitación.

6.4. Beneficiarios:

Los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán los servidores públicos quienes participarán de los programas de aprendizaje de acuerdo con el tipo de vinculación y el tema a desarrollar. Teniendo en cuenta que el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional se analizó en el

“El Hospital Somos Todos”

ámbito individual de acuerdo con los niveles jerárquicos, así como también se efectuó análisis por dependencias y organizacional, se podrá encontrar personal que participe de la misma temática de capacitación, pero cuyo enfoque, de acuerdo con sus funciones sea un programa de aprendizaje de entrenamiento o capacitación.

6.5. Financiación:

La financiación del Plan Institucional de Capacitación se llevará a cabo a través del rubro de capacitación destinado para el efecto.

6.6. Responsables:

Los responsables del plan institucional de capacitación serán:

Jefe inmediato:

- Preparar a su equipo de trabajo informando con anticipación, la llegada del nuevo servidor y motivarlos para que lo acojan y lo reciban adecuadamente.
- Desarrollar la reinducción a los servidores que lo requieran.
- Prever el sitio físico donde va a quedar ubicado el servidor y proveer las herramientas necesarias para su labor (puesto de trabajo, equipos de cómputo y de oficina requeridos).
- En el desarrollo de actividades de capacitación, promoverán conductas asociadas a los valores adoptados en el Código de Integridad de la Entidad

Gerente, subgerentes, jefes de oficina, coordinadores, el área de gestión de talento humano, La oficina de control interno:

- Promoverán la participación propia y de sus colaboradores en las actividades de capacitación.
- Desarrollarán las actividades de evaluación que les corresponda en el marco de las políticas del Plan.
- En el desarrollo de actividades de capacitación, promoverán conductas asociadas a los valores adoptados en el Código de Integridad de la Entidad.

Servidores públicos:

- Participarán de las actividades programadas.

“El Hospital Somos Todos”

- Socializarán y compartirán los conocimientos adquiridos de conformidad con las políticas del Plan.
- En el desarrollo de actividades de capacitación, promoverán conductas asociadas a los valores adoptados en el Código de Integridad de la Entidad.

7. SEGUIMIENTO

7.1 Indicadores

Los indicadores aplicables serán de eficacia y cobertura así:

Eficacia: Implementación del PIC (Número de actividades ejecutadas de capacitación/ Número de actividades programadas) x 100.

Cobertura del PIC (Número de servidores públicos asistentes/Número de servidores públicos programados) x 100.

“El Hospital Somos Todos”

7. PROGRAMA DE CAPACITACIONES

7.1 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SG-SST

CAPACITACION	OBJETIVO	INTENCIDAD HORARIA	POBLACIÓN OBJETO	CAPACITADOR	FECHA PROGRAMADA	EVIDENCIA
Normas de protección personal	identificar los riesgos a los cuales puede estar expuesto el personal administrativo	1 hora por grupo de trabajo	personal administrativo de la institución	Coordinadora de fisioterapia	21 enero y 2 de febrero de 2019	Listado de asistencia, evaluación de conocimientos.
Prevención de incidentes y accidentes de trabajo	identificar los peligros y riesgos del entorno laboral para prevenir incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	4 horas dos horas diarias 10 de la mañana y 3 de la tarde	personal de la organización incluyendo personal contratista del área de urgencias - conductores ambulancias	Grupo de SG-SST	11, 12, 25, 26 de febrero/19, 04, 05, 18, 19 de marzo de 2018/19, 08, 09, 10 de abril/19	
Socialización de la política de seguridad y salud en el trabajo y política de sustancias psicoactivas	Evidenciar el compromiso de la alta dirección con sus empleados en cuanto al SG SST, en la que se identifiquen los peligros se evalúen los riesgos y se disminuyan los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y se disminuya el consumo de alcohol y sustancias psicoactivas de los funcionarios de la institución.	4 horas dos horas diarias 10 de la mañana y 3 de la tarde	personal de la organización incluyendo personal contratista del mantenimiento y pediatría	Grupo de SG-SST	7 de febrero/19-6, 7, 8, 20, 21 de mayo del 2019- 04, 05, 17 y 18 de junio/2019	
Capacitación a coordinadores de áreas sobre el diligenciamiento del FURAT	dar a conocer la importancia del buen diligenciamiento del FURAT	4 horas dos horas en la mañana	jefes de área	Grupo de SG-SST	28 de febrero del 2019	
Análisis de vulnerabilidad y puntos de encuentro relacionados con el plan de emergencias	Reconocer vulnerabilidad, amenazas y fortalezas de la organización ante una emergencia y cómo actuar en caso de que esta se presente.	4 horas dos horas diarias 10 de la mañana y 3 de la tarde	Todo el personal de la institución incluyendo personal contratista.	Grupo de SG-SST y ARL	Semana de Justas Ocupacionales	
Elementos técnicos para la conformación y financiamiento del comité PSST de acuerdo a la normatividad vigente y sus participación en el SGSST	Actualización de normatividad	4 horas en la mañana	Todo el personal de la institución incluyendo personal contratista.	ARL	7 de junio – en horario de la mañana 8 a 12 M	Listado de asistencia
				ARL	Junio 20 de 8 am a 5 pm	

“El Hospital Somos Todos”

Comprender el propósito del sistema general de riesgos y fomentar la cultura de la notificación y el reporte de incidencia, accidente y enfermedades laborales	Conocimiento de procesos y procedimientos.	4 horas en la mañana y 3 horas en la tarde	Todo el personal de la institución incluyendo personal contratista.			
Desarrollar estrategias asertivas de comunicación a través del reconocimiento y la aplicación de los diferentes elementos que intervienen en ella con el fin de favorecer la instauración de las herramientas conversacionales en torno a la consolidación de ambientes de trabajo seguros	Comunicación asertiva en grupos de trabajo	4 horas en la mañana	Todo el personal de la institución incluyendo personal contratista.	ARL	Octubre 23 de 8 am a 12 M	

7.2 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN GESTION AMBIENTAL

Actividad	responsable	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	Ago.	Sep.	oct	nov	dic	Evidencia
Publicar política de gestión ambiental en la página web	COPASST Y GRUPO GAGAS	30												publicación en web
Socializar la política de gestión ambiental en todos los servicios			18,19,20		8,9,10,		10.11.,12	Evaluación de adherencia			7,8,9	Evaluación de adherencia		Registros de asistencia y evaluaciones de adherencia
Capacitación por servicios			25,26,27,28		18,19,,20		Evaluación de adherencia			16,17.18		Evaluación de adherencia		
Capacitación magistral		29	Evaluación de adherencia			22						19		
Capacitación por servicios			adherencia	5 y 6, 20 y 23	16, 17 18	21,22,23	12,13,15		27,28 y 29	17,18 y 19	29 ,30 y 31	26,27 y 29		

“El Hospital Somos Todos”

Capacitación y socialización del programa de gestión ambiental	Durante la Vigencia Cuando Lo Requiera la Institución											
Actividades artesanales con material reciclable, capacitaciones e inspecciones por servicios		6			17		justas ocupacionales					20
Inspecciones y capacitaciones			22		8			2				

“El Hospital Somos Todos”

7.3 CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES SUBGERENCIA SERVICIOS DE SALUD

NIVEL JERARQUICO	AREA	NECESIDAD	ASPECTOS A MEJORAR CON LA CAPACITACION
Asistencial	UMI- hospitalizados- pediatría-urgencias-consulta externa	capacitación en AIEPI clínico y comunitario	mejorar la atención en salud a los menores de edad que soliciten el servicio de salud en la institución
Asistencial	UMI - hospitalizados- pediatría-urgencias-consulta externa- referencia	capacitación en política IAM	mejorar la atención de las gestantes y los recién nacidos- lograr la certificación como institución IAMISTA
Asistencial	UMI - hospitalizados- pediatría-urgencias-consulta externa- referencia- fisioterapia	Humanización en la atención de los servicios en salud.	mejorar la calidad de atención en salud
Asistencial	unidad materno infantil y pediatría	entrenamiento en reanimación pediátrica y neonatal	brindar seguridad en la atención en salud a los neonatos y pediátricos
Asistencial	hospitalizados- pediatría-urgencias-etnopabellon y cirugía- consulta externa	manejo de paciente con ostomas (traqueostomía, colostomía)	Mejorar la calidad de los cuidados que prestamos a nuestros pacientes.
Asistencial	Hospitalizados- pediatría-urgencias-Etnopabellon y cirugía- consulta externa	Manejo de paciente ventilado	Mejorar la calidad de los cuidados que prestamos a nuestros pacientes ventilados.
Asistencial	Hospitalizados- pediatría-urgencias- Etnopabellon y cirugía- consulta externa	Manejo de heridas y quemados.	Proporcionar cuidados de enfermería que contribuyan a la pronta recuperación de la integridad cutánea del paciente.
Asistencial	UMI- hospitalizados- pediatría-urgencias- Etnopabellon -consulta externa- referencia- fisioterapia	Humanización en la atención de los servicios en salud.	Mejorar la calidad de atención en salud
Asistencial	Unidad materna infantil, pediatría, urgencias, cirugía, Etnopabellon, hospitalizados.	Entrenamiento en reanimación cardiopulmonar en adultos.	Brindar seguridad a los pacientes, que requieran de reanimación cardio pulmonar.
Asistencial	hospitalización, etnopabellon, cirugía, pediatría, UMI, urgencias	Cuidado al paciente post quirúrgico	Brindar atención de calidad a los pacientes post quirúrgicos.
Asistencial	cirugía- UMI- hospitalizados- pediatría-urgencias-etnopabellon - transporte asistencial- consulta externa	sensibilización en administración SEGURA de medicamentos	Brindar seguridad al paciente en la administración de medicamentos
Asistencial	cirugia- UMI hospitalizados- pediatría-urgencias-etnopabellon - transporte asistencial- consulta externa	Preparación de mezcla y dilución de medicamentos	Mejorar la atención y evitar eventos adversos por incorrecta administración de medicamentos
Asistencial	cirugia- UMI - hospitalizados- pediatría-urgencias-etnopabellon - transporte asistencial- consulta externa	Cuidados de enfermería en trabajo de parto, postparto y post cesárea	Mejorar la calidad de atención a las gestantes y recién nacidos
Asistencial	fisioterapia	Capacitación en rehabilitación en columna	Brindar seguridad a los pacientes, con esta patología, que requieran el servicio de fisioterapia
Asistencial	fisioterapia	Rehabilitación en pacientes con enfermedades cardiopulmonares y con enfermedades cerebro vasculares	Brindar seguridad a los pacientes, con esta patología, que requieran el servicio de fisioterapia
Asistencial	UMI - hospitalizados-pediatría- urgencias- cirugía- consulta externa- farmacia-almacén y suministros- fisioterapia- laboratorio clínico-ambulancia- radiología	Sensibilización del programa de tecno vigilancia	Contribuir con el cuidado de los equipos biomédicos, evitando de esta manera eventos adversos

“El Hospital Somos Todos”

Asistencial	UMI- hospitalizados-pediatría- urgencias- cirugía- consulta externa- farmacia-almacén y suministros- fisioterapia- laboratorio clínico-ambulancia- radiología	Incidentes y eventos adversos por causa de los equipos biomedicos	Tener claridad en que es un incidente y que es un evento adverso
Asistencial	UMI- hospitalizados-pediatría- urgencias- cirugía- consulta externa- farmacia-almacén y suministros- fisioterapia- laboratorio clínico-ambulancia	Reconocimiento de los dispositivos medicos con mayor nivel de riesgo en la atencion	Claridad en los eventos adversos por causa de los equipos biomedicos
Asistencial	etnopabellon- UMI- hospitalizados- pediatría- urgencias-consulta externa- transporte asistencial y cirugía	Uso seguro de equipo biomedico (Monitor de signos vitales)	Seguridad del registro de los signos vitales
Asistencial	etnopabellon-UMI- hospitalizados- pediatría- urgencias-consulta externa- transporte asistencial y cirugía	Uso seguro de equipo biomedico (Desfibrilador)	Oportunidad y seguridad a los pacientes que requieran ser desfibrilados
Asistencial	pediatría- hospitalizados-urgencias -ambulancia- UMI	Uso seguro de dispositivos medicos (Ventilador Mecanico)	Oportunidad y seguridad a los pacientes que requieran ser ventilados
Asistencial	etnopabellon-UMI- hospitalizados- pediatría- urgencias-consulta externa- transporte asistencial y cirugía	Uso seguro de equipo biomedico(Bombas de infusion)	Mejorar la administracion de liquidos endovenosos a traves de los equipos biomedicos
Asistencial	cirugía	Uso seguro de equipo biomedico (Maquina de anestesia)	Seguridad del paciente
Asistencial	etnopabellon-umi- hospitalizados- pediatría- urgencias-consulta externa- transporte asistencial y cirugía	Uso seguro de equipo biomedico(Succionador)	Seguridad del paciente
Asistencial	UMI- cirugía- consulta -externa	Uso seguro de equipo biomedico (Monitor fetal ecografo)	Segurida de las gestantes
Asistencial	fisioterapia	Uso seguro de equipos biomedicos(Ultrasonido/Tens/Electroestimulador/ Trotadora)	Mejorar la calidad de atencion en salud
Asistencial	pediatría-UMI-cirugía-ambulancia	Uso seguro de equipos biomedico (Servocuna/ Incubadora neonatal)	Mejorar la calidad de atencion a los recién nacidos
Asistencial	hospitalizados-UMI-pediatría-cirugía-urgencias- regente en farmacia-etnopabellon-transporte asistencial	sensibilizacion en Farmaco vigilancia	Mejorar la calidad de atencion en salud
Asistencial	todas las áreas asistenciales	Sensibilizacion en la importancia de disminuir el riesgo de Infecciones Asociadas a la Atencion en Salud	Detectar prevenir y reducir el riesgo de Infecciones asociadas con la atención en salud
Asistencial	todas las áreas asistenciales	Sensibilizacion en el reporte de Eventos e incidentes en la diferentes areas asistenciales	Sensibilización de reporte de eventos adversos
Asistencial	todas las áreas asistenciales	sensibilizacion en la politica y el programa de Seguridad del Paciente	Política y Programa de Seguridad del paciente
Asistencial	hospitalización - pediatría - UMI- urgencias- cirugía- mantenimiento-laboratorio clínico-etnopabellon- transporte asistencial	Capacitación en Condiciones de almacenamiento, conservación, transporte de componentes sanguíneos, validación y calificación de la cadena de frío	Seguridad al paciente en el proceso transfusional

“El Hospital Somos Todos”

Asistencial	hospitalización - pediatría - UMI- urgencias- cirugía- mantenimiento-laboratorio clínico - etnopabellon- transporte asistencial	Sensibilización RH por transfusión de Hemocomponentes a pacientes RH Negativo, manejo de hemocomponentes en casos de emergencia y terapias alternativas.	Seguridad al paciente en el proceso transfusional
Asistencial	Todas las áreas asistenciales	Socialización lineamientos de Vigilancia en Salud Pública(Decreto 3518 de 2006)	Mejorar la notificación y recordar las obligaciones en Salud Pública.
Asistencial	Todas las áreas asistenciales	Socialización manual de desinfección	Mejorar la política de seguridad del paciente, prevenir infecciones asociadas al cuidado de la salud (IACS)
Asistencial	Hospitalización - pediatría - UMI- urgencias- cirugía- etnopabellon-transporte asistencial	Capacitación en asesoría pre y pos de prueba de VIH	Mejorar el proceso de toma de muestra y entrega de resultado de la prueba de VIH.
Asistencial	Hospitalización - pediatría - UMI- urgencias- cirugía- etnopabellon-transporte asistencial	Capacitación sobre víctimas de violencia sexual	Brindar una atención segura a las víctimas de violencia sexual.
Asistencial	Todas las areas asistenciales y administrativas	capacitación en lenguaje de señas	Adquirir conocimiento y de esta manera poder brindar una atención oportuna, incluyente y segura a la población sordo muda, que solicite el servicio de salud en la E.S.E Hospital San José del Guaviare
Asistencial	Central de esterilización	Capacitación certificada en procesos de esterilización	Mejorar los procesos de esterilización
Asistencial	Todas las áreas asistenciales	capacitación en tipos de suturas	Uso correcto de las suturas, según sus características.
Asistencial	Todas las áreas asistenciales	Capacitación en enfermedades crónicas no transmisibles	Brindar una atención segura y de calidad a los pacientes con estancias prolongadas por enfermedades crónicas
Asistencial	Laboratorio clínico	Análisis control de calidad interno y externo para laboratorio clínico y servicio Transfusional	Mejorar la emisión, resultados con calidad
Asistencial	Laboratorio clínico	Lectura de interpretación de frotis de sangre periférica	Mejorar la emisión, resultados con calidad

“El Hospital Somos Todos”

7.4 CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, PLANEACION.

NIVEL JERARQUICO	NECESIDAD	ASPECTOS A MEJORAR CON LA CAPACITACION
Asistencial - Técnico	Normas vigentes del programa de Gestión Documental y normas	Conceptualización y actualización de los procesos- mejora continua
Profesional	Sistema de información hospitalaria - Bioestadística,	
Profesional	Implementación de sistemas de costos Hospitalarios	Aumento de la productividad y mejoramiento continuo
Asistencial - Técnico	Actualización de la estructura tecnológicas de sistemas de información (software y hardware)	Aumento de la productividad y mejoramiento continuo
Asistencial - Técnico	Implementación del programa de gobierno digital y gestión del riesgo de acuerdo a los nuevos lineamientos de la nación	Conceptualización y actualización de los procesos- mejora continua, cumplimiento de normatividad
Técnico- profesional	Principales normas en salud con relación a facturación (movilidad, portabilidad, códigos cups, cum, registros de los Rips, pos y no pos,	
Asistenciales-Técnico- profesional	Tarifas y códigos cups.	
Asistenciales-Técnico- profesional	Manejo, términos e interpretación de base de datos (ADRES, Ruaf, DNP, departamentales, etc.)	
Asistenciales-Técnico- profesional	Accidentes de tránsito y accidentes laborales con sus respectivos anexos.	
Asistenciales-Técnico- profesional	Manejo avanzado de Excel y office	
Asistenciales-Técnico- profesional	Comunicación asertiva, atención al cliente y expresión oral.	Mejoramiento continuo y Calidad
Asistenciales-Técnico- profesional	Manejo del software institucional para facturación y demás módulos que tienen relación con facturación (historias clínicas, tesorería, etc.)	Mejoramiento continuo
Técnico- profesional	Vocabulario o terminología médica.	Mejoramiento continuo
Técnico- profesional	Ética y discrecionalidad del manejo de la historia clínica y paciente	Conceptualización y actualización de los procesos- mejora continua
Técnico- profesional	Redacción y ortografía para la presentación de informes	Aumento de la productividad
Asistenciales-Técnico- profesional	Actualización normativa cartera, facturación, auditoría y contratación.	Actualización y mejoramiento continuo
Asistenciales-Técnico- profesional	Actualización Tributaria	
Técnico- profesional	Diplomado en NIIF	
Técnico- profesional	cierre presupuestal, tesorería ,fiscal y tributario	

“El Hospital Somos Todos”

“El Hospital Somos Todos”

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA E.S.E. HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION ESCRITA DEL GERENTE