

INFORME DE EJECUCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

RESPONSABLE:

DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO
ÁREA DE GESTIÓN EN TALENTO
HUMANO

DICIEMBRE DE 2022

"El Hospital A Su Servicio"



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2022

Mediante Resolución 310 de marzo de 2022, se adoptó el Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare para la vigencia 2022, este Plan se construyó en sintonía con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, el cual se concentra en cuatro ejes que transcribo a continuación:

“El primero se denomina Eje Gestión del Conocimiento: que señala que el conocimiento debe ser preservado en las entidades y documentado, así como evitar su fuga para fortalecer la memoria institucional.

Por su parte el segundo, Eje Creación del valor público, debe impulsar la implementación de políticas públicas que generen satisfacción efectiva a los grupos de valor, así como resultados de impacto positivo para la sociedad.

El tercero, Eje Transformación digital, se enfoca en la llegada de la pandemia aceleró el uso de nuevas tecnologías que deben ponerse al servicio de los ciudadanos con el fortalecimiento del uso del Big data, minería de datos, el internet de las cosas, ciberseguridad, realidad virtual, inteligencia artificial y Blockchain.

Y finalmente, el cuarto, Eje Probidad y Ética de lo Público, resalta la coherencia entre la misión del Estado, en la que prima lo general sobre lo particular, con servidores de deben mostrar un comportamiento probo y ético en lo cotidiano.”

El Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare para la vigencia 2022, se encuentra publicado en la página web de la empresa y la cual se puede consultar en la siguiente dirección <https://www.esehospitalguaviare.gov.co/wp-content/uploads/2022/03/PLAN-INSTITUCIONAL-DE-CAPACITACION-2022.xlsx>

MARCO NORMATIVO:

Para la elaboración del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2022, se tuvo en cuenta los lineamientos de la normatividad vigente, la cual, de acuerdo con las consideraciones constitucionales y legales, establecen que la formación y capacitación de los servidores públicos tiene un carácter estratégico para la óptima gestión y desempeño institucional, toda vez que para la gestión pública orientada a resultados es un factor elemental del desarrollo y renovación de la capacidad institucional, tanto a nivel constitucional como a nivel legal y normativo.

Por lo expuesto Plan Institucional de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, es un instrumento que promueve la mejora continua y del desarrollo del servicio público, en el marco de las normas que relaciono a continuación:

”El Hospital A Su Servicio”



GESTION TALENTO HUMANO

Artículo 53 de la Constitución Política de 1991, el cual establece: (...) *La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y - DOCUMENTO OFICIAL - 1 8 calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, **la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario**; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.* (Subrayado fuera del texto original).

Ley 489 de 1998, la cual determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de gestión y desempeño, entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública.

Ley 909 de 2004, la cual estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Decreto Ley 1567 de 1998 que definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación, que establece cinco componentes:

1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.
5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público

Es importante tener en cuenta que la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, tiene una planta de personal de 134 cargos y aproximadamente 380 contratistas que

”El Hospital A Su Servicio”



apoyan la gestión en las diferentes área de la empresa, y de acuerdo con la legislación colombiana, los contratistas por prestación de servicios no son considerados servidores públicos, puesto que son personas naturales que prestan un servicio o desarrollan una actividad específica derivada de un objeto contractual, que, a su vez, responde a una necesidad organizacional detectada en la entidad, que se satisface mediante el Plan de Adquisiciones; sin embargo es importante resaltar que estos son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que haga la entidad por la cual se encuentran contratados, pero como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, los contratistas pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción ofertados por la E.S.E. Hospital San José del Guaviare. Por lo anterior los contratistas serán convocados a participar de la oferta pública que se genere de entidades como la ESAP, el SENA o las entidades que hacen parte de la relación Docencia de Servicios.

Objetivos del Plan Institucional de Capacitación.

Objetivo general

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

Objetivos específicos:

- 1) Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano (Evaluación del desempeño, resultados de PIC, entre otras).
- 2) Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.
- 3) Fortalecer los conocimientos y competencias de los servidores a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación. (PIC).

”El Hospital A Su Servicio”



Componentes del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2022.

Para la vigencia 2022, se priorizaron tres ejes teniendo en cuenta la normatividad vigente y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, así:

1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN:

2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

EJE 1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos se dejó contemplado el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2022, del componente de gestión del conocimiento y la innovación las siguientes actividades tendientes a la identificación del conocimiento tácito es decir intangible, que posee el servidor y la manera en la que él apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

Es importante dar a conocer que este eje se construyó teniendo en cuenta los lineamientos del Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

Por lo argumentado dentro del eje de Gestión del Conocimiento y la Innovación se priorizaron los siguientes subcomponentes y acciones de capacitación, de los cuales describo su estado de avance a junio de 2022 así:

”El Hospital A Su Servicio”



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

EJE 1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

SUBCOMPONENTE	ACTIVIDAD PROGRAMADA	% DE EJECUCION
<p>Generación y producción</p>	<p>Mediante los convenios docencia de servicios, el SENA o la ESAP; solicitar capacitación o entrenamiento para fomentar una cultura de comunicación y cooperación que propicie un ambiente confiable para abordar un proyecto o tema específico, de manera innovadora en los procesos de ideación.</p>	<p>100%</p>
<p>Se gestionó ante los directivos del SENA, Universidad Nacional, Colegio Mayor de Cundinamarca y el Fondo de Pensiones Porvenir entre otras, programación de diferentes actividades de capacitación, para presentar diferentes alternativas de formación, para el servidor y su núcleo familiar, también en los comités Docencia de Servicios se solicitó apalancamiento en la formación continuada, también se ha realizado solicitudes de cotizaciones para abordar temas que no ofertan las entidades anteriores.</p>		
		
<p>F.I. Acta Mesa de trabajo interinstitucional SENA– Hospital San José para la planeación de actividades del Plan Institucional de Capacitación y de bienestar social e incentivos 2022 y solicitudes a instituciones de capacitaciones</p>		
<p>Se adelantó la gestión respectiva con el SENA, quien asignó un instructor para que dicte la capacitación respectiva durante el segundo semestre de 2022, es importante dar a conocer que para desarrollar esta estrategia también se adelantó un plan de trabajo con una practicante de Psicología de la Universidad Piloto que tiene como prioridad apoyar la ejecución de estas Actividad.</p>		
<p>Generación y producción</p>	<p>Levantar inventario documental que permita identificar procesos para obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente datos e información de la entidad que luego puede ser transformada en conocimiento</p>	<p>Sin avance</p>

”El Hospital A Su Servicio”



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Cultura del compartir y difundir	Realizar medición del control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados	Sin avance
Cultura del compartir y difundir	Socializar en las mesas de innovación, las experiencias de los servidores, previa recopilación y documentación en forma de lecciones aprendidas y mejores prácticas	Sin avance

EJE 2 CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas adoptadas por la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Empresa-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Por lo argumentado dentro del eje Creación de valor público, se priorizaron los siguientes subcomponentes y acciones a desarrollar, así:

EJE 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO		
SUBCOMPONENTE	ACTIVIDAD PROGRAMADA	% DE EJECUCION
Creación del valor público	Capacitaciones sobre gestión del conocimiento y la innovación, (creación de valor público) dirigida a líderes de área y miembros de la Junta Directiva	30%
<p>Los servidores del área de Gestión de Talento Humano y planeación de manera coordinada participaron de forma activa del curso virtual https://youtu.be/q3nrrRWljg https://www.youtube.com/watch?v=yWhSovyBynk,</p> <p>El cual sirvió de base para motivar a los diferentes líderes a realizar el inventario tácito de sus subalternos.</p>		
Creación del valor público	Capacitación sobre Gestión pública orientada a resultados, dirigida a líderes de área y miembros de la Junta Directiva	100%

”El Hospital A Su Servicio”



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Se ofertó mediante convenio del SENA y la Asociación Colombiana de Empresas Sociales del Estado y Hospitales Públicos- ASECI, el curso de gestión del cambio y liderazgo transformacional en organizaciones de salud, dirigido a este tipo de población en el cual se matricularon un número significativo, sin embargo, culminaron o terminaron 35 participantes, como se evidencia certificación del SENA, que reposa en el área de Talento Humano. Se adjunta ejemplar certificado de dicho curso



<p>Creación del valor público</p>	<p>Capacitación sobre, desarrollo de procesos, herramientas y estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI), dirigida a líderes de área y miembros de la Junta Directiva</p>	<p>100%</p>
--	---	-------------

Se ofertó mediante convenio del SENA y la Asociación Colombiana de Empresas Sociales del Estado y Hospitales Públicos- ASECI, los cursos de evaluación y seguimiento del PAMEC y Modelos de Atención Salud Basados Riesgo, dirigido a este tipo de población en el cual se matricularon un número significativo, sin embargo, culminaron o terminaron en estos dos cursos 38 participantes, como se evidencia certificación del SENA, que reposa en el área de Talento Humano. Se adjunta ejemplar certificado del curso del PAMEC INSTITUCIONAL



”El Hospital A Su Servicio”



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL.

La transformación digital es el proceso por el cual la E.S.E. Hospital san José del Guaviare pretende reorganizar sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

Teniendo en cuenta que los cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el área de Gestión de Planeación, con el objetivo de optimizar las herramientas tecnológicas disponibles en la empresa que interconectaran las diferentes áreas lo cual genera mayor agilidad, en la entrega de productos con calidad del dato.

Como se argumentó en el párrafo anterior, la transformación digital es una prioridad para la E.S.E. Hospital san José del Guaviare, razón por la cual se convierte en un eje temático priorizado en este Plan. Por tanto, la formulación de Plan Institucional de Capacitación, entrenamiento y formación de su talento humano en temáticas relacionadas con la transformación digital serán coordinadas con el SENA.

Lo anterior implica que los programas y proyectos de formación y capacitación en este campo deberán hacerse de manera articulada y escalonada, atendiendo a las dinámicas propias de la empresa y haciendo más énfasis en los miembros de la junta directiva y los líderes de área o proceso, toda vez que en cabeza de ellos está la toma de decisiones y la operatividad de las acciones para el logro de los objetivos estratégicos de la empresa.

Por último, es importante dar a conocer que para determinar las acciones de capacitación en el presente Plan se tuvo en cuenta los lineamientos establecidos en el artículo 147 de la Ley del Plan Nacional de Desarrollo que establece que: “Las entidades estatales del orden nacional deberán incorporar en sus respectivos planes de acción el componente de transformación digital siguiendo los estándares que para este propósito defina el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones”, como se relaciona a continuación así:

EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL		
SUBCOMPONENTE	ACTIVIDAD PROGRAMADA	% DE EJECUCION
Transformación digital	Capacitaciones sobre Solución de problemas con tecnologías dirigida a líderes de área y miembros de la Junta Directiva	100%

”El Hospital A Su Servicio”

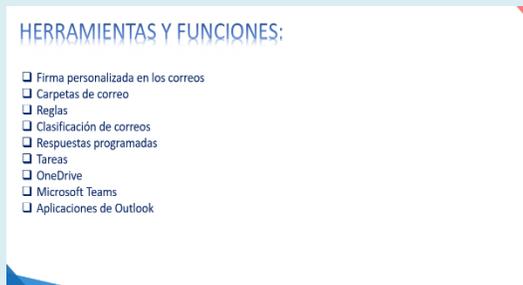


GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Mediante el líder del área de Gobierno Digital, teniendo en cuenta que se diseñó la página web y se contrató más capacidad del hosting, se ejecutó trimestralmente capacitación sobre el uso del correo electrónico y la página web, con el objetivo de las capacitaciones fue fortalecer el uso y aprovechamiento de la tecnología disponible para el cumplimiento de las actividades laborales, por lo cual se trataron los siguientes temas:

Correo institucional:

Página web:



Por lo consiguiente la evidencias se encuentran en el área de gobierno digital

Transformación digital	Capacitaciones sobre Tecnología y sociedad dirigida a líderes de área y miembros de la Junta Directiva.	Sin avance
-------------------------------	---	------------

EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

SUBCOMPONENTE	ACTIVIDAD PROGRAMADA	% DE EJECUCION
Transformación digital	Capacitaciones sobre Automatización de procesos dirigida a líderes de área y miembros de la Junta Directiva	Sin avance
Transformación digital	Capacitaciones sobre Seguridad digital dirigida a líderes de área y miembros de la Junta Directiva	Sin avance
Transformación digital	Capacitaciones sobre Trabajo en equipo dirigida a líderes de área y miembros de la Junta Directiva	Sin avance

EJE 4. CAPACIDADES BLANDAS

SUBCOMPONENTE	ACTIVIDAD PROGRAMADA	% DE EJECUCION
Capacidades Blandas	Capacitación sobre pensamiento crítico y análisis dirigida a líderes de área y miembros de la junta directiva.	
Capacidades Blandas	Capacitación sobre empatía y solidaridad dirigida a líderes de área y miembros de la junta directiva	

”El Hospital A Su Servicio”



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Capacidades Blandas	Capacitación sobre agencia individual y de coalición dirigida a líderes de área y miembros de la junta directiva	100%
Capacidades Blandas	Capacitación sobre estrategias de comunicación y educación dirigida a líderes de área y miembros de la junta directiva	
Capacidades Blandas	Capacitación sobre habilidades de transformación del conflicto dirigida a líderes de área y miembros de la junta directiva	
Capacidades Blandas	Capacitación sobre práctica reflexiva continua dirigida a líderes de área y miembros de la junta directiva	
<p>Con respecto a este eje No.4 relacionada con las capacidades blandas actividad a los funcionarios de las diferentes áreas de la E.S.E Hospital San José del Guaviare. Junto con los dos Psicólogos Clínicos se diseñaron actividades con temas relacionados al trabajo en equipo, pensamiento crítico, análisis, empatía, comunicación y educación, además se desarrollaron actividades de intervención en diferentes áreas y lúdico recreativas en equipo. En las cuales se hizo énfasis en resolución de conflictos y la expresión de diferentes formas de abordar una problemática u abordar desde diferentes perspectivas críticas, donde estas seis actividades se complementan entre sí, por lo que adjuntan evidencias de las actividades realizadas.</p>		



Registro fotográfico de la actividad inicial para romper el hielo

Se dispuso de cuatro estaciones, cada una de ellas dirigida por un Psicólogo o trabajador social, esta actividad se diseñó para realizarse simultáneamente, cada equipo rotó por cada una de ellas, toda vez que en cada una de las estaciones se maneja diferentes valores del Código de Integridad y Buen Gobierno. En cada estación se enfatizó sobre el valor de la puntualidad Llego a tiempo a cumplir con nuestros compromisos adquiridos deliberadamente: una cita del trabajo, una reunión de amigos, un compromiso de la oficina, un trabajo pendiente por entregar, una cita médica.

”El Hospital A Su Servicio”



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Actividad 1: bolos de valor: Se pide que cada uno de los participantes lance una pelota, hasta lograr voltear una botella, la cual estaba marcada con los valores del código de integridad y buen gobierno, al momento de hacer caer la botella deberían mencionar en que momento ponen en práctica dicho valor y en qué momento no. Permitiendo así generar un ambiente de contextualización



Actividad 2: El centro de atención: se le entregó a uno de los participantes una cuerda y al equipo un caucho y una botella, se le indicó a los miembros del equipo que con esos tres elementos deberán transportar la botella, y cada uno de los participantes solo podrá sujetar el extremo de cada cuerda, se dan 5 minutos para que generen la estrategia. Se enfatiza en el valor de la **Diligencia**; cumplimiento con los deberes, funciones, actividades y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.



”El Hospital A Su Servicio”



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Actividad 3: la escalera: El profesional líder de esta estación, elaboro en material reciclable mediante el juego con la escalera y un dado, cada jugador deberá lanzar el dado y avanzar de acuerdo con el puntaje que corresponda, en las casillas de la escalera hay espacios donde se tendrán actividades especiales, cada participante deberá lanzar el dado y realizar la actividad, estas actividades son penitencias en las cuales se deberá enfatizar en el respeto y la honestidad en cuanto al desarrollo de la actividad.



Actividad 4: bolo ciego: el participante que va a lanzar la pelota tendrá los ojos tapados, se le dará vueltas en el mismo lugar para desorientarlos, los compañeros deberán orientar al compañero sin hablar, indicando hacia donde lanzar la pelota de tal forma que logre derribar la mayor cantidad de botellas. Se enfatiza en la honestidad para no ver y la justicia de acuerdo con las habilidades de cada participante.



”El Hospital A Su Servicio”

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Dirigido a los Coordinadores y líderes de las diferentes dependencias



Fotos 1 y 2: Actividades de percepción (efecto Stroop) SIAU
Julio 8 de 2022



Fotos 3 y 4: Actividades de percepción (efecto Stroop) PEDIATRÍA
Julio 8 de 2022

”El Hospital A Su Servicio”



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO



Fotos 5 y 6: Practica de respiración diafragmática (aprender a respirar) TRABAJO SOCIAL
Julio 8 de 2022



Fotos 7 y 8: Practica de Mindfulness (técnica de relajación)
TRABAJO SOCIAL
Julio 8 de 2022

”El Hospital A Su Servicio”

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO



Fotos 9 y 10: Actividades de percepción (efecto Stroop)
REFERENCIA
Julio 8 de 2022



Fotos 11 y 12: Practica de Mindfulness (técnica de relajación)
REFERENCIA Julio 8 de 2022

”El Hospital A Su Servicio”

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO



Fotos 1 y 2: Desarrollo de actividades del componente 3 y 4 con líderes y coordinadores el 22 de agosto de 2022

Dentro del Plan Institucional se programó una serie de capacitaciones dirigidas al cumplimiento de las normas de habilitación, específicamente de que trata la Resolución 3100 de 2019) y otras necesidades de capacitación y aprendizaje continuo determinadas por los diferentes líderes de área de la E.S.E. Hospital san José del Guaviare, desde las dimensiones del SABER, HACER Y SER, programando las cantidades de actividades por dimensión:

DIMENSIÓN	# DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS
HACER	5
SABER	13
SER	7
TOTAL	25

A continuación, describo cada una de los temas programados y su estado de ejecución, así.

ITEM	DIMENSIÓN	TEMA	% DE EJECUCIÓN	OBSERVACIONES
1	HACER	Emergencias Obstétricas (Código Rojo e Hipertensión inducida por el Embarazo)	Ejecutada	Se llevó a cabo el día 16 de septiembre en el Hospital con el especialista en ginecología

”El Hospital A Su Servicio”



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ITEM	DIMENSIÓN	TEMA	% DE EJECUCIÓN	OBSERVACIONES
2	HACER	Manejo del paciente Crítico (Crisis Hiperglicémicas, Urgencia Dialítica-Enfermedad Renal Aguda y Crónica-Síndrome Convulsivo)	Ejecutada	Se llevó a cabo el 12 y 19 de agosto de 2022 y el 26 de agosto Enfermedad Renal en la sala de juntas del Hospital,
3	HACER	Riesgo obstétrico	Ejecutada	Se llevó a cabo el día 16 de septiembre en el Hospital con el especialista en ginecología
4	HACER	4to encuentro Nacional de Copasst temas tratados Salud mental, Riesgo Biológico, Teletrabajo	Ejecutada	Se llevó a cabo en la ciudad de Bogotá y participaron miembros de las asociaciones sindicales
5	HACER	Actualización en ley 1952 de 2019	Ejecutada	Se llevó a cabo en la ciudad de Bogotá y participo la líder del área de Control Interno Disciplinario.
6	SABER	Gestión del conocimiento y la innovación, (creación de valor público) dirigida a líderes de área y miembros de la Junta Directiva	Programada	Sin avance
7	SABER	Gestión pública orientada a resultados	Programada	Sin avance
8	SABER	Procesos, herramientas y estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI)	Programada	Sin avance
9	SABER	insuficiencia respiratoria aguda.	Ejecutada	Se realizó el 15 y 22 de julio de 2022 en Sala IRA del Hospital
10	SABER	Manejo de duelo	Ejecutada	Se realizó durante la vigencia de acuerdo a la presentación de las Hojas de vida de cada contratista a quien aplique.
11	SABER	Manejo del dolor y cuidado paliativo.	Ejecutada	Se realizó durante la vigencia de acuerdo a la presentación de las Hojas de vida de cada contratista a quien aplique.
12	SABER	Curso de Atención a Víctimas de Violencia Sexual.	Ejecutada	Se realizó durante la vigencia de acuerdo a la presentación de las Hojas de vida de cada contratista a quien aplique.
13	SABER	Manejo de trauma y emergencias (paciente poli traumatizado)	Programada	Sin avance
14	SABER	Manejo de paciente ventilado neonatal, pediátrico y adulto, (actualización en nuevas técnicas de ventilación mecánica)	Ejecutada	Se realizó Reanimación y adaptación Neonatal en el mes de noviembre 2022, por la doctora especialista en pediatría Laura Cuello
15	SABER	Curso de Atención a Víctimas de ataques con agentes químicos.	Ejecutada	Se realizó durante la vigencia de acuerdo a la presentación de las Hojas de vida de cada contratista a quien aplique..
16	SABER	Curso en ofimática	Ejecutada	Se llevó a cabo a través del SENA regional Guaviare.
17	SABER	Gestión efectiva del presupuesto público 2022	Ejecutada	Se llevó a cabo en la ciudad de Bogotá y participo la líder del área de Presupuesto.
18	SABER	Actualización en Valoración y Manejo de Heridas y Hostomías	Ejecutada	Actividad dirigida al personal de enfermería, Se llevó a cabo a través de CONVATEC, que es una empresa que le suministra insumos médicos a la empresa.
19	SER	Curso de panadería bizcochería	Ejecutada	Se llevó a cabo a través del SENA regional Guaviare.
20	SER	Curso de artes plásticas	Ejecutada	Se ejecutó en el mes de octubre a través del SENA regional Guaviare.
21	SER	Mantenimiento de motos	Programada	Sin avance

”El Hospital A Su Servicio”



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ITEM	DIMENSIÓN	TEMA	% DE EJECUCIÓN	OBSERVACIONES
22	SER	Trabajo en madera	Ejecutada	Se llevó a cabo a través del SENA regional Guaviare.
23	SER	Curso de belleza	Programada	Sin avance
24	SER	Atender de acuerdo a procedimiento de servicio normativo	Ejecutada	Se llevó a cabo a través del SENA regional Guaviare.
25	SER	Atención integral en salud con enfoque psicosocial a víctimas de conflicto armado	Programada	Sin avance

Como se evidencia en el cuadro anterior a 30 de diciembre de 2022, se ha cumplido 18 de 25 actividades programadas es decir que el presente cronograma de educación continuada tiene un cumplimiento del 72 %.

Adicionalmente se ejecutaron algunas otras capacitaciones durante la vigencia 2022, aunque no estaban programadas las cuales se gestionas y realizaron por algunas áreas, como son:

ITEM	AREA	TEMA
1	COPASST	Capacitación realizadas por dichas áreas fueron las siguiente: en normas de Bioseguridad, Seguridad Vial, uso de elementos de protección personal, identificación de riesgos en áreas de trabajo, accidente e incidentes de trabajo, cuidado de oído, manejo integral de emergencias, autocuidado, asistencia a salud mental, riesgo mecánico, riesgo psicosocial y demás que están expuestos los funcionarios, proceso de consentimiento toma de muestra y sustancias psicoactivas
2	COORDINACION MEDICA	Cheque Séptico, Síndrome Coronario Agudo, Anemias, Hemorragia de Vías Digestivas Altas, Hipertensión, Arritmia.
3	COORDINACION DE ENFERMERIA	Atención código rojo con simulación, atención de parto y Recién nacido, y demás Capacitación de protocolos transversales de enfermería, Prevención manejo y control de IRA, EDA.
4	CIRUGIA	Adaptación Neonatal, Terapia Vac,
5	SIAU	Comunicación asertiva, programa de humanización, deberes y derechos de Salud, código de integridad.
6	CALIDAD	Socialización y capacitación de identificación de pacientes, protocolo de Bioseguridad, prevención de ulcera por presión, protocolo de sonada vesical, canalización venosa periférica, capacitación permanente del aplicativo ALMERA.
7	LABORATORIO CLINICO	Socialización y capacitación en Aseguramiento Calidad y análisis Estadístico, Control de calidad estadística para procedimientos de medición cuantitativa, Procedimiento agenda pacientes y facturación, Consentimiento informado y formulario de admisión de muestras, Verificación de usuario de precisión y estimación de sesgo, 3.ª edición, Protocolo de usuario para la evaluación del rendimiento de pruebas cualitativas, Guías de práctica clínica de Sífilis, VIH, Hepatitis B y C, Manual de Bioseguridad del laboratorio clínico, Manual de procedimientos técnicos, Capacitación pruebas POCT (Point of care testing), Proceso y procedimientos del laboratorio clínico y Servicio Gestión pre Transfusional, Protocolo de Embalaje, remisión y transporte de muestras, Manual de Toma, Manipulación y conservación de muestras, Protocolo Embalaje, remisión y transporte de muestras, Protocolo Transfusión Sanguínea Transfusión Sanguínea y Hemovigilancia, documentos a diligenciar como lista de chequeo, formato de seguimiento a la transfusión y registro en la historia clínica, manual de reactivovigilancia. punto 8, Límites analíticos de desempeño, Divulgación de lineamientos nacionales vigentes de operación y respuesta frente a eventos de interés en salud pública: Circular externa 0029 de 2014, 1000-003/8 de 2016, 0050 de 2015, 1000-0050/22 de 2015, 021 de 2014, resolución 3100 de 2019, Lineamientos pruebas diagnósticas Tuberculosis según resolución 227 de 2020, procedimiento para la recepción, procesamiento, envío de las muestras.,

“El Hospital A Su Servicio”



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ITEM	AREA	TEMA
8	AUDITORIA CONCURRENTES	Capacitación en registro en la calidad del dato en la Historia clínica, adherencia de hallazgos basado en la evidencia de los informes mensuales.
9	GESTION AMBIENTAL	Capacitación mensual del plan de gestión integral de residuos hospitalarios y similares, programa de uso eficiente y ahorro de energía, de agua, reciclaje, manejo de residuos hospitalarios, desactivación de residuos, aplicación de soluciones activadoras de flujos corporales, técnicas apropiadas para las labores de limpieza y desinfección, ruta sanitaria de residuos.
10	AUDITORIA CUENTAS MEDICAS	Capacitación en Excel medio y parte del avanzado con el SENA y auditoria de cuantas con la administradora del ADRES.
11	CARTERA FACTURACION Y	Capacitación en radicación y auditoría de cuentas con la administradora del ADRES, Gestión de autorizaciones y radicación digital con los principales pagadores que se le venden servicios de salud.
12	SISTEMAS	Se recibe 2 Capacitaciones presenciales y permanentemente en línea en el marco de la contratación de actualización del Software DINAMICA GERENCIAL y permanentemente asistencia o capacitación con el área asistencial y administrativo.
13	TALENTO HUMANO	Se recibió capacitación en las Plataformas de Pasivocol, Sigep y Colpensiones.
14	OTROS PROCESOS ADMINISTRATIVOS	Capacitación de formalización del empleo público en la ciudad de Bogotá, visita de referenciación empresarial con otras IPS en el departamento del Meta, .

Estas capacitaciones se encuentran evidenciadas en cada una de las áreas y en el aplicativo de Sistema de Gestión Integral - ALMERA en caso que se requieran consultar.

A continuación, relaciono registro fotográfico de algunas capacitaciones realizadas:



”El Hospital A Su Servicio”



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO



Socialización curso trabajo en madera

Socialización curso panadería bizcochería



Registro fotográfico curso de trabajo en madera mayo y junio de 2022

”El Hospital A Su Servicio”



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO



Registro fotográfico curso de trabajo en madera mayo y junio de 2022



Registro fotográfico curso de panadería bizcochería mayo y junio de 2022

”El Hospital A Su Servicio”



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO



Registro fotográfico curso de panadería bizcochería mayo y junio de 2022

El día 25 de julio, se realizó capacitación con los funcionarios que se encuentran próximos adquirir la pensión de acuerdo a la ley 797 de 2003 del Sistema General de Pensión, el objetivo por el cual se estaba realizando la reunión y los temas que se quieren tratar dentro del programa de desvinculación asistida.



El día 26 de agosto, se realizó el primer encuentro al curso de artes plásticas que dirige el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), para los funcionarios, de la E.S.E Hospital San José del Guaviare y familiares.

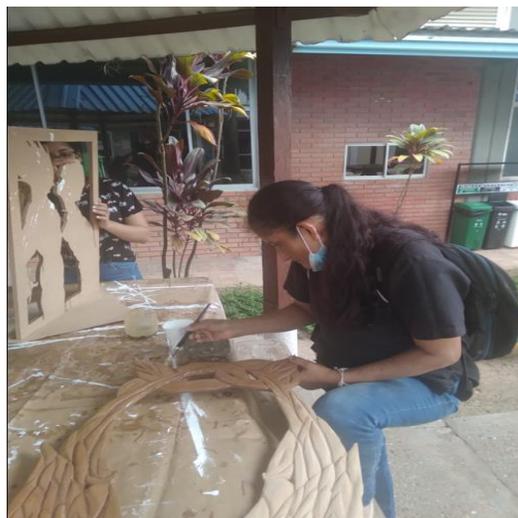
Dentro de la clase, se dio la bienvenida al curso e inducción acerca de lo que se iba a realizar durante las clases y de los materiales que se debían tener en cuenta durante el proceso.



”El Hospital A Su Servicio”

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Desarrollo y terminación, se adjunta link de reporte del SENA:
<https://fb.watch/gnCu2dJNdP/>



se adjunta link de reporte del SENA:
<https://fb.watch/gnCu2dJNdP/>



Registro fotográfico curso de artes plásticas agosto y septiembre de 2022

”El Hospital A Su Servicio”



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

El día 11 de octubre, se realizó junto con la Psicóloga de la Organización, recorrido a diferentes áreas capacitando en temas de crecimiento personal.



El día 12 de octubre, el área de Talento Humano habilitó un espacio, se realizó una conferencia virtual en el auditorio de la E.S.E Hospital San José del Guaviare dirigida por la psicóloga Andrea de ULIDER con tema enfocado a Proyecto de Vida en los funcionarios donde se trabajó la rueda de la vida, que es utilizada en el ser humano para realizar un autoanálisis de las diferentes áreas que se presentan en el día a día, por ejemplo: salud, crecimiento personal, familia, amigos, economía, finanzas, entre otros, donde la persona se debe preguntar ¿Dónde está? ¿A dónde quiere llegar? Y ¿Qué le hace falta?



”El Hospital A Su Servicio”

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

El día 9 de noviembre, se inició con la entrega del segundo curso de Pinturas al Óleo que dirige el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), para los funcionarios, pre-pensionados de la E.S.E Hospital San José del Guaviare y familiares.



”El Hospital A Su Servicio”



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

El día 15 de diciembre se realizó, capacitación de Arritmia en el Hospital dirigida por el Doctora Sergio Cardoso Dedico especialista.



Esto para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA
Profesional Universitario
Líder Área Gestión de Talento humano.

”El Hospital A Su Servicio”

