

E.S.E
HOSPITAL
GERIÁTRICO Y ANCIANATO
SAN MIGUEL

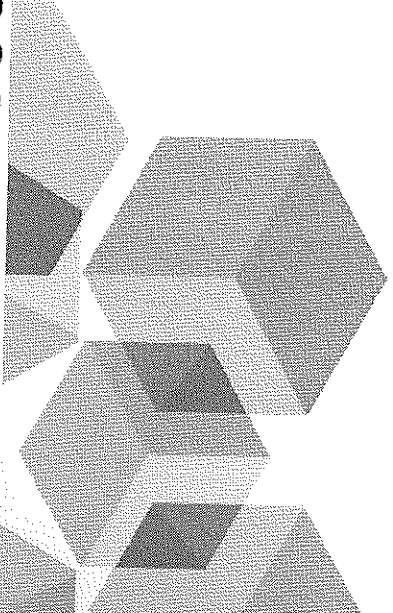


PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2015

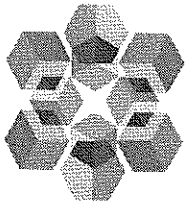
Elaborado por

ALVARO MARTINEZ PAYAN
Y LA COLABORACION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ASISTENCIAL

SANTIAGO DE CALI
ENERO 21 DE 2015



Nit 890.303.448-6
Carrera 70 No. 2A - 04 Cali - Colombia
PBX +57 (2) 339 0821
ancianatosanmiguel@gmail.com - www.ancianatosanmiguel.com
Vigilado "superintendencia nacional de salud"



E.S.E.
HOSPITAL
GERIÁTRICO Y ANCIANATO
SAN MIGUEL

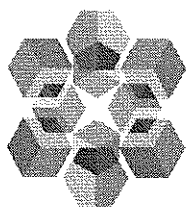
2

ANTECEDENTES

En cumplimiento del Decreto Ley reglamentario No.1567 de 1998, Resolución 425 del 2003 del Departamento Administrativo de la Función Pública, la Ley 850 del 2003 y el artículo 65 del Decreto 1227 de 2007 los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los funcionarios, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

JUSTIFICACION

Suministrar la formación, dar a conocer y orientar a los funcionarios sobre los aspectos básicos del **HOSPITAL GERIATRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL** como Empresa Social del Estado, su plataforma estratégica y su esquema organizacional dentro del contexto de lo público y como servidor público, a través de jornadas de capacitación que faciliten su adaptación al lugar de trabajo y que contribuyan con la creación de compromiso, sentido de pertenencia y formación para la cultura hacia la calidad en la Entidad, conlleva a una capacitación que permita conocer y desarrollar una destreza para mejorar la calidad de vida del servidor público permitiendo modificar de forma positiva el entorno y su calidad de vida.



E.S.E
HOSPITAL
GERIÁTRICO Y ANCIANATO
SAN MIGUEL

3

OBJETIVO GENERAL

Contribuir con el desarrollo de las capacitaciones, destrezas, habilidades, valores y competencias, fortaleciendo la productividad, desempeño institucional y el desarrollo integral de los funcionarios, garantizando que la información sea oportuna, útil, veraz y efectiva para los servidores públicos, con el propósito de dar respuesta a las necesidades de capacitación presentadas en todos y cada uno de sus niveles de participación.

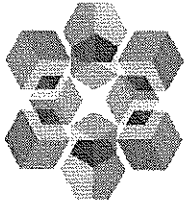
OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Mejoramiento Institucional
- Elevar los niveles de satisfacción personal y laboral
- Fortalecer los mecanismos de participación entre los funcionarios.
- Desarrollo Integral del Talento Humano

PRIMERA FASE DEFINICIÓN DE OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

OBJETIVOS CORPORATIVOS

- Consolidar la institución dentro de una dinámica participativa que involucre a los funcionarios en los procesos participativos de capacitación.
- Elevar los niveles de satisfacción personal y laboral facilitando la preparación permanente de los funcionarios.
- Racionalizar el uso de los recursos optimizando el gasto para obtener las metas deseadas.



SEGUNDA FASE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El diagnóstico consiste en identificar las necesidades de capacitación tanto de la entidad como de los funcionarios, para cumplir con su misión, para el desarrollo de los proyectos en los cuales participa.

La recolección de información se realizó mediante la interrelación directa de información personalizada a los funcionarios, en donde se identificaron las necesidades de capacitación.

Haciendo un análisis de los objetivos corporativos y de los resultados obtenidos en el consolidado de necesidades de capacitación realizadas de manera personalizada, se plantean consecuentemente los siguientes programas y objetivos para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación:

1. El 30 % de los funcionarios del área asistencial contempló la necesidad de continuar con la capacitación en el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad.

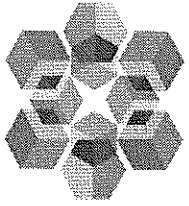
Objetivo Planteado:

Aumentar el número de funcionarios con conocimientos en este tema.

2. El 25% de los funcionarios del área asistencial propone fortalecer los conocimientos en Reanimación cardio-pulmonar y manejo de equipos de emergencia.

Objetivo Planteado:

Aumentar el número de funcionarios capacitados.



- 5 → 3. El 20% de los funcionarios del área asistencial propone fortalecer los conocimientos en el manejo integral de la nutrición y farmacología en el adulto mayor.

Objetivo Planteado:

Aumentar el número de funcionarios capacitados.

4. El 15% de los funcionarios del área de alimentos (cocina) propone fortalecer los conocimientos en bioseguridad alimentaria.

Objetivo Planteado:

Capacitar a todo el personal del área de alimentos.

5. El 5 % de los funcionarios en general contempló a informática, como el área de necesidad de capacitación.

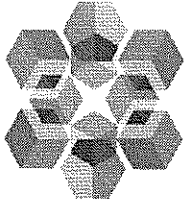
Objetivo Planteado:

Disminuir el número de personas con deficiencia de aplicaciones de informática y manejo de bases de datos.

6. El 5 % del personal propone capacitación en temas relacionados con control interno y MECI.

Objetivo Planteado:

Capacitar, actualizar y facilitar cursos, talleres, foros y demás herramientas que garanticen el conocimiento de dichos temas.



6

TERCERA FASE ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

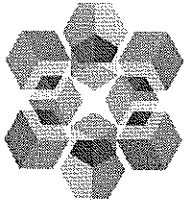
Planteados los objetivos se establecen las estrategias para ubicar las condiciones con el fin de llevar a cabo el cumplimiento de cada objetivo propuesto:

- Definición de población objetivo
- Modalidad de capacitación
- Estrategias pedagógicas
- Estrategias alternativas

Definición de la población objetivo: Es estratégico seleccionar el conjunto de personas, a las cuales se dirigen las acciones de formación o capacitación. Puede ser abierta para todos los que quieran participar o cerrada si se tiene en cuenta un grupo específico.

Modalidad de capacitación: Para el logro de los objetivos propuestos es importante definir la modalidad de capacitación: Foros, conferencias, simposios, paneles, curso, taller, seminario, seminario-taller, charla entre otros y la intensidad horaria que se podría manejar por evento.

Estrategias pedagógicas: Los programas seleccionados deben en su diseño curricular establecer las opciones pedagógicas orientadas a fortalecer las competencias de la población objetivo y sean un medio eficaz para la obtención de logros definidos, favoreciendo el desarrollo de capacidades, habilidades, actitudes, afectos, modalidades de lenguaje, comunicación, contextos y expresiones corporales que puedan determinar el mayor impacto de la misma y así lograr el objetivo que se pretende.



Estrategias alternativas: En razón a los moderados recursos destinados a los rubros de capacitación se deben plantear estrategias que coadyuven a la consecución de recursos o medios que aporten a la realización de los eventos de capacitación programados, con el fin de obtener mayores beneficios institucionales.

CUARTA FASE

PROGRAMACIÓN CON BASE EN LAS ÁREAS TEMÁTICAS Y PRESUPUESTO

Los programas académicos de capacitación diseñados para la consecución de los objetivos y estrategias propuestos en las anteriores fases contendrán como mínimo, en su diseño curricular, los siguientes aspectos:

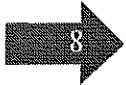
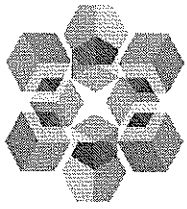
- Nombre del programa
- Justificación
- Objetivo General
- Objetivos Específicos
- Modalidad y duración
- Población Objetivo
- Contenidos
- Metodología

Los contenidos de los programas deben ir enfocados a los ejes temáticos propuestos y al objetivo propuesto. Cuando se ejecute el programa de capacitación se tiene en cuenta los siguientes criterios:

- Orientarse hacia los objetivos del Plan de Capacitación.
- Enfocar los contenidos al desempeño personal e institucional.

PRESUPUESTO.

En razón a los moderados recursos destinados a los rubros de capacitación como se indicó anteriormente, el uso de estos recursos será sometido a un proceso de vigilancia y control para garantizar la transparencia del proceso de capacitación.



CRONOGRAMA

CUADRO GENERAL				
No	OBJETIVO	POBLACIÓN OBJETIVO	MODALIDAD PROPUESTA DE CAPACITACIÓN	CRONOGRAMA
1.	Capacitación en el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad. (PAMEC y Seguridad del paciente).	Funcionarios del área asistencial que sirvan como multiplicadores a los demás funcionarios del área.	Curso- Taller	Cada 15 días. De acuerdo a cronograma de la responsable del área.
2.	Capacitación en conocimientos de Reanimación cardio-pulmonar y manejo de equipos de emergencia.	Funcionarios con necesidades	Entrenamiento y asesoría en cursos taller.	Pendiente definir fechas por ser externo.
3	Fortalecer los conocimientos en nutrición y farmacología en el adulto mayor.	Funcionarios con necesidades	Taller con equipo multidisciplinario	Ultimo viernes de cada mes
4	Capacitación en MECI	Todos los Funcionarios	1 Seminario Taller pendiente	Enero 20 de 2015.
5.	Capacitación en programas de informática	Funcionarios con necesidades	Actividades en el sitio de trabajo.	Ultimo viernes de cada mes
6.	Capacitación al personal de cocina sobre normas de bioseguridad en el área.	Todo el personal del área.	Actividades en el sitio de trabajo.	Por definir
7.	Capacitación al personal Financiero en la implementación de las NIIF.	Todo el personal del área Financiera.	Actividades en el sitio de trabajo.	Primer semestre 2015.

Atentamente,

ALVARO MARTINEZ PAYAN
Gerente

cc.

Subgerencia Administrativa y Financiera

Control interno.