
 <p>E.S.E HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL</p>	<p>PLAN DE CAPACITACION</p>	<p>GDA-TAL-pla-003</p>	
		<p>Fecha actualización</p>	
		<p>Versión</p>	<p>1</p>
		<p>Página 1 de 13</p>	

ESE HOSPITAL GERIATRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019



SUBGERENCIA
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

 E.S.E HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN DE CAPACITACION	GDA-TAL-pla-003	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 2 de 13	

PLAN DE CAPACITACIÓN 2019

La Capacitación del talento humano es una de las herramientas más importantes para el desarrollo de las organizaciones modernas, es por este motivo que la ESE HOSPITAL GERIATRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL, busca que sus funcionarios actualicen sus conocimientos y continuamente mejoren sus competencias laborales, con el fin de responder de manera eficiente y eficaz a las continuas demandas de sus clientes reales y potenciales.

Para la empresa la Capacitación esta orientada a desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes en el funcionario, reforzando y complementando su capacidad cognitiva y técnica a través de seminarios, congresos, diplomados, simposios, foros, talleres, cursos y otras formas de capacitación no formal, que le permitan actualizar, adquirir y/o renovar conocimientos, habilidades y destrezas, de tal manera que se desempeñe exitosamente, al obtener los resultados esperados y responder por la Misión de la empresa.

METODOLOGIA


Teniendo en cuenta que el Sistema Nacional de capacitación establece que las entidades públicas deben formular anualmente su Plan Institucional de Capacitación, el cual deberá estar en concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación y con la Planeación Institucional.

La presente guía metodológica se estructura en dos partes. La primera establece el marco Normativo y de Políticas que nos sirve de orientación para la elaboración del Plan de Capacitación. La segunda parte, establece cinco fases para el diseño de este:

SOPORTE LEGAL

El soporte legal que sustenta la capacitación aplicable a la E.S.E Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel, es el siguiente:

1. Plan estratégico de la E.S.E Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel.
2. Sistema Nacional de Capacitación (Decreto Ley 1567 de 1998).
3. Plan Nacional de Formación y Capacitación (Resolución 425 de 2003 DAFP)
4. Otros soportes legales
 - Ley 909 de 2004, Título VI, Capítulo I, Artículo 36
 - Decreto Reglamentario 1227 de Abril 21 de 2005, Título V, Capítulo I, Artículos 65 y 66.

 <p>E.S.E HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL</p>	PLAN DE CAPACITACION	GDA-TAL-pla-003	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 3 de 13	

- Decreto 2539 del 22 de julio de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleados públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Ley 872 de 2003, por medio del cual se crea el sistema de gestión de la Calidad en la rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios del Estado para conseguir la excelencia en sus servicios de Calidad frente al ciudadano.
- Ley 1122 de enero de 2006, por medio del cual se Reforma la Ley 100 de 1993, Sistema de Seguridad Social
- Decreto reglamentario 1011 de abril de 3 de 2006, del Ministerio de la Protección Social, por medio del cual se establece el Sistema Obligatorio de la Garantía de la Calidad en Salud”
- Resolución 1043 de Abril de 2006. Anexo 1, del Ministerio de Protección Social, por medio del cual se establecen las condiciones que deben cumplir los prestadores de Servicios de Salud para habilitar sus servicios e implementar el componente de Auditoría para el mejoramiento de la calidad en atención y se dicta otras disposiciones.
- Resolución 1445 del 8 de mayo de 2006, de Ministerio de Protección Social, por la cual se define las funciones de la entidad Acreditadora.
- Resolución 024 de 2017 del ministerio de la Salud y Protección Social por medio de la se establecen los requisitos mínimos esenciales que deben acreditar los Centros de Vida y se establecen las condiciones para la suscripción de convenios docente –asistenciales.
- Otras normatividades que apliquen en la Prestación del Servicio de Salud.


5-. Demás disposiciones específicas de capacitación.

El Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel, se orientará por criterios técnicos que garanticen la atención integral a necesidades de la entidad y propósitos del estado, con la participación de los funcionarios en el diagnóstico y formulación del plan, así como la participación de la comisión de personal. (Decreto 1567 de 1998, art. 3, literal c).

Fases del diseño:

Para la formulación del Plan Institucional de Formación y Capacitación – PIFC- se presentan cinco fases para su diseño:

- 1- Diagnóstico de necesidades de capacitación
- 2- Definición de objetivos del Plan Institucional de Formación y Capacitación
- 3- Estrategias del Plan Institucional de Formación y Capacitación
- 4- Programación con base en las áreas temáticas y presupuesto

 <p>E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL</p>	PLAN DE CAPACITACION	GDA-TAL-pla-003	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 4 de 13	

5- Autocontrol, control, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Formación y Capacitación.


1- Diagnóstico de necesidades de capacitación:

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

La recolección de la información se realizó por medio de encuesta y solicitud escrita de necesidades individuales e institucionales de capacitación (anexo uno) y revisión documental del marco normativo institucional.

Desarrollo de la fase:

<p>1º. Fase: Elaboración del diagnóstico de necesidades de Capacitación.</p>	<p>1º. Actividades del Responsable de Capacitación:</p> <p>Establecer el tiempo estimado para el desarrollo del diagnóstico y elaborar el cronograma (anexo uno). Con base en el cronograma preparar los formularios o formatos a diligenciar por las dependencias. Envía los formularios a las dependencias. Da instrucciones a los jefes de dependencia para el diligenciamiento de los formularios en forma participativa.</p> <p>2º. Actividades de los Responsable programas y/o procesos:</p> <p>Teniendo en cuenta el tiempo asignado, se reúne con los funcionarios, hace el estudio y diligencia los formularios individuales. Posteriormente elabora el consolidado del diagnóstico de la dependencia. Envía a la Responsable de Capacitación formularios diligenciados.</p> <p>3º. Actividades de la Responsable de Capacitación</p> <p>Revisa con detalle los formularios o formatos y aclara inquietudes con los jefes de dependencia. Efectúa una consolidación general, con base en los consolidados por dependencia.</p>
--	---

 E.S.E HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN DE CAPACITACION	GDA-TAL-pla-003	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 5 de 13	

2- Definición de objetivos del Plan Institucional de Formación y Capacitación – PIFC:


Los objetivos del Plan Institucional de Formación y Capacitación anual, se formularon teniendo en cuenta los objetivos del Sistema Nacional de Capacitación, del Plan nacional de Formación y Capacitación, en cuanto al estado Gerencial, el estado participativo y el estado descentralizado; los lineamientos de política y el Plan estratégico de la E.S.E Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel y finalmente, el diagnóstico de necesidades de formación y capacitación elaborado por la entidad.

2ª. Fase:

Formulación de objetivos del Plan Institucional de Formación y Capacitación:

En el diagnóstico de necesidades de la Coordinación Médica y Promoción y Prevención y Subgerencia Administrativa y Financiera se detectó que:

Proceso / Área	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		
	Áreas Temáticas	Temas	Población Objeto
<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación Médica. • Promoción y Prevención • Subgerencia Administrativa y Financiera 	Componentes del Ser	<p>PERSONAL ASISTENCIAL</p> <p>MÓDULO I.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diferencia entre moral y ética. ▪ ¿Existe Robinson Crusoe?: el trabajo comunitario como una necesidad básica para el desarrollo humano. ▪ ¿Qué es el hombre y para que esta en este mundo? ▪ La trascendencia y el servicio. ▪ Los derechos fundamentales de los seres humanos. <p>MÓDULO II.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La dignidad humana. ▪ Dilemas éticos en el servicio del sector salud. ▪ Modelo de resolución de dilemas éticos. ▪ Responsabilidad moral de los servidores en salud. ▪ Responsabilidad jurídica de los servidores en salud. 	Funcionarios de la E.S.E Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel, Tanto Profesionales Técnicos Asistenciales

 E.S.E HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN DE CAPACITACION	GDA-TAL-pla-003	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 6 de 13	

OBJETIVO


- Cumplir en un 80%, las necesidades de capacitación solicitadas por el personal: Coordinación Médica y Promoción y Prevención y Subgerencia Administrativa y Financiera, para Treinta y Nueve servidores de la E.S.E Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel, tanto Profesionales como técnicos y Asistenciales
- En el diagnóstico de necesidades de la Coordinación Médica y Promoción y Prevención y Subgerencia Administrativa y Financiera, se detectó que:

Proceso / Área	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		
	Áreas Temáticas	Temas	Población Objeto
<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación Médica. • Promoción y Prevención. • Subgerencia Administrativa y Financiera 	Capacitación en Carrera Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 909 de 2004: La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública 	Funcionarios de la E.S.E Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel, Tanto Profesionales Técnicos Asistenciales

OBJETIVO

Cumplir en un 80%, las necesidades de capacitación solicitadas por el personal de la Coordinación Médica y Promoción y Prevención y Subgerencia Administrativa y Financiera, para funcionarios de la E.S.E Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel.

Proceso / Área	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		
	Áreas Temáticas	Temas	Población Objeto
<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación Médica. • Promoción y Prevención. • Subgerencia Administrativa y Financiera 	Sistemas y Técnicas de Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo del sistema operativo Windows y sus utilerías. • Manejo del aplicativo RESIPLUS • Habilidades para 	Funcionarios de la E.S.E Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel, Tanto

 E.S.E HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN DE CAPACITACION	GDA-TAL-pla-003	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 7 de 13	

		una comunicación eficaz.	Profesionales Técnicos Asistenciales.
--	--	--------------------------	---


OBJETIVO

- Cumplir en un 80%, las necesidades de capacitación detectadas a través de la Evaluación de Competencias laborales y de Desempeño por el personal de la Coordinación Médica y Promoción y Prevención y Subgerencia Administrativa y Financiera

Proceso / Área	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		
	Áreas Temáticas	Temas	Población Objeto
<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación Médica. • Promoción y Prevención. 	Electrocardiograma, Técnica Aséptica, Manejo de Heridas y de Infecciones	<ul style="list-style-type: none"> • EKG: Electrocardiograma. • Prácticas seguidas inmediata antes o durante un procedimiento clínico o quirúrgico. • Conocer los factores implicados en la aparición de infecciones. 	Funcionarios de la E.S.E Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel, Tanto Profesionales Técnicos Asistenciales

OBJETIVO

Cumplir en un 80%, las necesidades de capacitación solicitadas por el personal de la Coordinación Médica y Promoción y Prevención, para funcionarios de la ESE Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel, tanto profesionales y técnicos asistenciales.

 E.S.E HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN DE CAPACITACION	GDA-TAL-pla-003	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 8 de 13	

Proceso / Área	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		
	Áreas Temáticas	Temas	Población Objeto
<ul style="list-style-type: none"> Coordinación Médica. Promoción y Prevención. 	Técnicas para manejo de usuarios con problemas conductuales.	<ul style="list-style-type: none"> Aprender el manejo adecuado de los usuarios con problemas conductuales. 	Funcionarios de la E.S.E Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel, Tanto Profesionales Técnicos Asistenciales

OBJETIVO

Cumplir en un 80%, las necesidades de capacitación solicitadas por el personal de la Coordinación Médica y Promoción y Prevención para funcionarios de la E.S.E Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel, tanto profesionales, técnicos y asistenciales.

3- Estrategias del Plan Institucional de Capacitaciones:


Para establecer las estrategias se tuvo en cuenta los lineamientos de Política y Estrategias establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación. Dichas estrategias se refieren a establecer para cada objetivo de la dependencia: Población beneficiaria, modalidad de capacitación, estrategia pedagógica y otras estrategias pedagógicas tales como: utilización de la Red Interinstitucional, alianzas estratégicas con otras entidades, etc.

3ª. Fase:

Establecer las estrategias del Plan Institucional de Formación y Capacitación:

Para la formulación de las estrategias del Plan Institucional de Formación y Capacitación, utilizaremos cuatro tipos de estrategias: Definición de la población, modalidad de capacitación, estrategias pedagógicas y estrategias alternativas.

1º. Definición de la población objetivo	
Se seleccionará el conjunto de funcionarios a las cuales se dirigen las acciones de formación o capacitación. Podrá optarse también por ser de carácter abierto (para todos los funcionarios) o cerrado (para una población objetivo específica).	
2º. Modalidad de capacitación	Intensidad horaria

 <p>E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL</p>	PLAN DE CAPACITACION	GDA-TAL-pla-003	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 9 de 13	


Foros, conferencias, simposios, paneles, congreso y encuentros nacionales y locales (eventos de corta duración)	Varía de 1 (un) día a 2 (dos) días (máximo 16 horas).
Seminarios y Seminarios - Talleres	16 a 40 horas.
Cursos	Entre cuarenta (40) a noventa (90) horas.
Diplomados	Entre noventa (90) a ciento sesenta (160) horas.
	En los diplomados se programa generalmente módulos, los cuales por lo general tienen intensidad mínima de dieciséis (16) horas y máxima de cuarenta (40) horas.
Actividades en el sitio de trabajo: Instrucción Prácticas Solución de problemas Trabajo con pares Conversatorios Discusiones Dinámicas de grupo Intercambios inter departamentales: Ejercicios de observación Participación en equipos de trabajo, por tareas. Resolución de casos de alcance extra departamental.	De unas horas hasta 30 horas.
Aprendizaje a ritmo propio: Aprendizaje a distancia Intercambios y transferencias por correspondencia Programas apoyados en videos y multimedia Programas de lectura individual, guiada o dirigida Reuniones de análisis, fuera del trabajo	No hay asignación específica de tiempo.
Otras formas: Exposiciones o exhibiciones Visitas a otras entidades	No hay asignación específica de tiempo.

3o. Estrategias Pedagógicas

Las estrategias pedagógicas además del proceso de enseñanza-aprendizaje de contenido académico deben influir también notablemente en las actitudes, afectos, modalidades de lenguaje y comunicación, contextos, hechos cotidianos y expresiones corporales.

4º. Estrategias Alternativas

Alianzas estratégicas: Llegar a acuerdos con otras entidades (públicas o privadas) para

 E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN DE CAPACITACION	GDA-TAL-pla-003	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 10 de 13	

la realización de eventos de capacitación con mirar a lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad de los programas académicos, disminuir el costo, etc.
Pertenecer y participar en la Red interinstitucional de apoyo a la formación y capacitación en el Sector Público
Utilizar el Banco de capacitadores de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca y de la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP al igual que el portafolio de servicios del, SENA, Fundaciones Educativas, Instituciones Educativas, entre otros.

ESTRATEGIAS:

De acuerdo con los objetivos definidos en cada una de las dependencias, se desarrollaron las siguientes estrategias a seguir:

Coordinación Médica y Promoción y Prevención y Subgerencia Administrativa y Financiera:


Formar grupos con el personal asistencial de los diferentes servicios y administrativo en diez meses, para que tomen un curso de 4 horas en El arte de la excelencia en la atención y servicio al cliente en el sector salud , por medio de la estrategia pedagógica de seminario teórico-práctico relacionados con Cual es el Arte de la Atención y servicio al cliente, Aspectos claves para tener un excelente atención y servicio al cliente en el sector salud y Consideraciones generales para la atención.

Formar grupos con el personal asistencial de los diferentes servicios y administrativo en diez meses, para que tomen un curso de 4 horas en Habilidades Comunicativas, por medio de la estrategia pedagógica de seminario teórico-práctico relacionados con los Conceptos Básicos de la comunicación, Maneja de comunicación empresarial, Tipo de comunicación, comunicación verbal y no verbal.

Coordinación Médica y Promoción y Prevención y Subgerencia Administrativa y Financiera:

Formar grupos, con el personal asistencial de los servicios de, Atención Médica Permanente, Hospitalización, Consulta Externa, distribuidos en seis meses, para que tomen un curso de 3 horas en Dengue y Tosferina.

Formar grupos de personas, con el personal asistencial de los servicios de, Atención Médica Permanente, Hospitalización, Consulta Externa, para que tomen un curso de 4 horas en IAMl.

 <p>E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL</p>	PLAN DE CAPACITACION	GDA-TAL-pla-003	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 11 de 13	

4- Programación con base en las áreas temáticas y presupuesto

Los programas académicos de capacitación contendrán como mínimo, en el diseño curricular, los siguientes aspectos:

- 1- Nombre del programa
- 2- Justificación
- 3- Objetivo General
- 4- Objetivos específicos
- 5- Modalidad y duración
- 6- Población objeto
- 7- Contenidos
- 8- Metodología
- 9- Forma de evaluación
- 10- Bibliografía básica

4ª. Fase:

Elaborar la programación y el presupuesto de capacitación:

El Plan Institucional de Capacitación contiene una programación anual, incluido su presupuesto.

CAPACITACIONES A REALIZAR

1. Componentes del Ser.
2. Carrera Administrativa
3. Riesgo Laboral, Programación Neurolingüística y Manejo del Dinero.
4. Sistemas y Técnicas de Comunicación.
5. EKG, Técnicas Aséptica, Manejo de Heridas y de Infecciones.
6. Técnicas para manejo de usuarios con problemas conductuales.


5ª. Fase:

Autocontrol, control, seguimiento y evaluación del Plan:

A través de responsables y los funcionarios que intervienen en el proceso de Gestión del Talento Humano, se realizará el autocontrol, control, seguimiento y evaluación del PIFC.

Para el control y seguimiento se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

Objetivo de la evaluación: Corresponde a los interesados evaluar:

 E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN DE CAPACITACION	GDA-TAL-pla-003	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 12 de 13	

- ✓ Resultados del aprendizaje
- ✓ Actuación del docente o capacitador
- ✓ Impacto de la formación en el puesto de trabajo, en el servicio, en la comunidad, en la política y en el logro de los objetivos de la entidad, en la calidad de vida laboral, en el desarrollo personal y profesional de los funcionarios, entre otros.

Quien será el agente de la evaluación: Nos dice quien va a evaluar en cada caso:

- ✓ Participantes
- ✓ Jefes inmediatos
- ✓ Jefes de área
- ✓ Responsables de la unidad de capacitación
- ✓ Los representantes de los trabajadores

Que medios e instrumentos se van a utilizar: Se refiere a los instrumentos para evaluar, por ejemplo:


- ✓ Cuestionarios
- ✓ Entrevistas
- ✓ Informes, etc.

Que seguimiento en el tiempo: Se refiere al cuando se va a evaluar:

- ✓ Inicialmente
- ✓ De forma continuada durante todo el proceso
- ✓ Al finalizar la acción en su totalidad
- ✓ Después de seis meses de finalizada la acción, etc.

ANEXO: PLAN DE CAPACITACIONES POR PROCESO

PROCESO	CAPACITACIÓN
GERENCIA DEL DESARROLLO ADMINISTRATIVO - GESTION FINANCIERA	TEMAS FINANCIEROS Y MISIONALES DE LA ENTIDAD
GERENCIA DEL DESARROLLO ADMINISTRATIVO - SERVICIOS GENERALES	MANEJO RESIDUOS ORGANICOS, RESIDUOS BIOLÓGICOS HERRAMIENTAS INFORMÁTICA, LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN, RESIDUOS ORGANICOS, RESIDUOS BIOLÓGICOS, AMBIENTAL
GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN COMUNICACIÓN	CURSO SOBRE FACTURACIÓN Y PROCESO DE CONTRATACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD.
GESTION DE SERVICIOS SOCIALES DEL ADULTO MAYOR	HERRAMIENTAS, INFORMATIVAS, COMUNICACIÓN ASERTIVA, ACTIVIDADES MANUALES, MANEJO DEL PACIENTE CON DETERIORO COGNITIVO

 E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN DE CAPACITACION	GDA-TAL-pla-003	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 13 de 13	

GERENCIA DE RESIDENCIA Y HOGAR DE PASO	EXCEL LEY QUE REGLAMENTA LOS CENTROS VIDA, CURSO DE ACTUALIZACIONES EN GERONTOLOGIA
CONTROL INTERNO	CURSO DE RELACIÓN HUMANAS A TODO EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ASISTENCIAL
	CAPACITACIÓN CON AUTO CONTROL Y AUTOGESTIÓN Y AUTOREGULACIÓN, LOS PRINCIPIOS DEL CONTROL INTERNO
GERENCIA DE ATENCION ASISTENCIAL	PROGRAMAS DE PYP
	MANEJO DE EXCEL, COMPETENCIAS CORPORATIVAS, NORMATIVIDAD, PAMEC

Atentamente,



CLAUDIA LORENA VARELA PEREZ
Subgerente Administrativa y Financiera

	ELABORO	REVISO	APROBO
Nombre	CLAUDIA VARELA	HECTOR FABIO CORTES	HECTOR FABIO CORTES
Cargo	Sub Gerente Administrativa y Financiera	Gerente	Gerente