



*ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019*



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
2.019**

“CALIDAD Y ATENCIÓN HUMANIZADA”

Dirección: Barrio La Parke via El Rosal

Teléfono 4287089 Celular 3182528532

Correo electrónico: esehormiga2008@hotmail.com

La Hormiga – Valle del Guamuez - Putumayo



**ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019**

Contenido

1. INTRODUCCION	3
2. OBJETIVOS	4
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
3. ALCANCE	5
4. RESPONSABLES	5
5. MARCO CONCEPTUAL	6
6. MARCO NORMATIVO	9
7. DESCRIPCION DEL PLAN.....	11
8. BIBLIOGRAFIA	38

“CALIDAD Y ATENCIÓN HUMANIZADA”

Dirección: Barrio La Parke via El Rosal

Teléfono 4287089 Celular 3182528532

Correo electrónico: esehormiga2008@hotmail.com

La Hormiga – Valle del Guamuez - Putumayo



ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

1. INTRODUCCION

El Plan Institucional de Capacitación implementado por la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús, para el año 2019, permite a los colaboradores de la Institución desarrollar competencias laborales requeridas para el logro de los objetivos tanto profesionales como institucionales.

El Plan que se basa en el análisis de necesidades institucionales detectadas en cada uno de los procesos que determinan las actividades de capacitación a realizarse en el presente año.

El plan de capacitación vigencia 2019 constituye un instrumento que determina las prioridades y necesidades de capacitación de los funcionarios de la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús, teniendo en cuenta que el objetivo principal de la capacitación es el mejoramiento de la calidad del desempeño laboral de su capital humano. Así como garantizar el desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias específicas para lograr el cumplimiento eficaz y eficiente de sus objetivos laborales y finalidades de la ESE.

Es por eso, que para la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús es de vital importancia la formación de su capital humano porque a partir de su conducta y rendimiento, influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan tanto interna y externamente.

“CALIDAD Y ATENCIÓN HUMANIZADA”

Dirección: Barrio La Parke via El Rosal

Teléfono 4287089 Celular 3182528532

Correo electrónico: esehormiga2008@hotmail.com

La Hormiga – Valle del Guamuez - Putumayo



ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

2. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Establecer un plan de capacitación orientado a formar, fortalecer o potencializar las competencias, según las necesidades evidenciadas contribuyendo al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores según las necesidades evidenciadas, a través del Plan Institucional de Capacitación 2019 con el fin de promover el desarrollo integral de los servidores.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas del Plan Institucional de Capacitación.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del Ser, Conocer y Hacer.
- Efectuar un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, articulado a la detección de necesidades.
- Contribuir a la formación de los colaboradores, mediante la implementación del modelo integrado de gestión de recursos humanos por competencias para lograr el cumplimiento de sus funciones bajo parámetros de eficacia, eficiencia, compromiso, honestidad y transparencia.
- Iniciar al colaborador en la integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con las políticas institucionales, instruirlo acerca de la misión, visión objetivos, procesos y procedimientos de la institución y buscar sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de inducción.
- Brindar los conocimientos necesarios para el manejo de herramientas tecnológicas y el desarrollo de capacidades básicas, indispensables en el perfeccionamiento de las labores propias de cada uno de los cargos.
- Atender las necesidades de capacitación institucionales e incentivar el uso de medios alternativos de capacitación como cursos virtuales diplomados, seminarios o simposios tanto a nivel interno y externo.
- Estructurar el programa de capacitación articulado a la problemática y situaciones que deben resolver los colaboradores en su desempeño

“CALIDAD Y ATENCIÓN HUMANIZADA”

Dirección: Barrio La Parke vía El Rosal

Teléfono 4287089 Celular 3182528532

Correo electrónico: esehormiga2008@hotmail.com

La Hormiga – Valle del Guamuez - Putumayo



ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

laboral diario.

- Contribuir con el mejoramiento de la capacidad de gestión de la institución, desarrollando las capacidades de los funcionarios a través de los procesos de capacitación.
- Propender por el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, de colaboradores de la institución, con el fin de propiciar su eficacia personal, de grupo y organizacional, al igual que su desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio en base a la política de seguridad del paciente.

3.- ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación aplica a todos los servidores públicos de la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús E.S.E incluyendo Junta Directiva.

4.- RESPONSABLES

- **GESTION DE RECURSOS HUMANOS**

- Sensibiliza e instruye al personal de coordinadores sobre la sobre el plan de Capacitación
- Programa reuniones con los el personal de Coordinadores para definir la metodología del Plan Institucional de capacitación.
- Elabora cronograma para el desarrollo del PIC.
- Hace seguimiento a la programación de ejecución del plan de capacitación el cual se encuentra incluido de igual manera en el POA.

- **OFICINAS DE PLANEACION Y GESTION DE CALIDAD**

- Pone a disposición el POA, resaltando los aspectos estratégicos para la entidad.
- Apoya en el seguimiento y la evaluación del Plan Institucional de Capacitación.

- **LÍDERES Y COORDINADORES**

- Promueven en sus áreas de trabajo la importancia de la capacitación.
- Participan activamente en la Formulación del Plan institucional de capacitación.

“CALIDAD Y ATENCIÓN HUMANIZADA”

Dirección: Barrio La Parke vía El Rosal

Teléfono 4287089 Celular 3182528532

Correo electrónico: esehormiga2008@hotmail.com

La Hormiga – Valle del Guamuez - Putumayo



ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

- Priorizan problemas o retos institucionales del área.
- Proporcionan información sobre los proyectos y objetivos estratégicos del área y de la entidad.
- Avalan los proyectos de aprendizaje formulados por los empleados de su área de trabajo.
- Priorizan proyectos estratégicos de área.
- Garantizan el cumplimiento del plan de aprendizaje de los empleados, así como los espacios para reuniones y horarios de aprendizaje.
- Evalúan la aplicación del aprendizaje en el puesto de trabajo.
- Realizan el seguimiento al desarrollo de proyectos de aprendizaje

CONTROL INTERNO

- Apoya en el seguimiento y evaluación del plan institucional de capacitación.
- Realiza sugerencias al plan de capacitación.

5.- MARCO CONCEPTUAL

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación.

A su vez el Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado” en su artículo 4 señala “Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION.

“CALIDAD Y ATENCIÓN HUMANIZADA”

Dirección: Barrio La Parke vía El Rosal

Teléfono 4287089 Celular 3182528532

Correo electrónico: esehormiga2008@hotmail.com

La Hormiga – Valle del Guamuez - Putumayo



ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

El Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús debe basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de la institución.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la institución
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.

POLITICA DE FORMACION Y CAPACITACION POLITICA NACIONAL:

Las orientaciones de la política de capacitación buscan dar respuesta a los propósitos de reforma de la administración Pública establecidos en el Plan de Desarrollo de cada gobierno Nacional, así como el fortalecimiento en competencias y destrezas de los servidores públicos.

Con el fin de relacionar las orientaciones sobre la capacitación de los empleados públicos con las necesidades y condiciones de las entidades territoriales y nacionales, se viene realizando de manera periódica el diagnóstico de las necesidades de capacitación, así como la gestión de la misma.

“CALIDAD Y ATENCIÓN HUMANIZADA”

Dirección: Barrio La Parke vía El Rosal

Teléfono 4287089 Celular 3182528532

Correo electrónico: esehormiga2008@hotmail.com

La Hormiga – Valle del Guamuez - Putumayo



ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

El interés del nuevo proceso de formulación de la política de capacitación es disminuir la brecha entre las políticas y estrategias definidas y lo que realmente sucede en las entidades públicas y en el desempeño de los empleados.

A través de la política gubernamental, en construcción permanente, se busca orientar los procesos de formación y capacitación de los servidores públicos hacia el fortalecimiento y potenciación, tanto de sus habilidades y destrezas, como de sus valores y actitudes, con el propósito de hacerlos cada vez más competentes en el ejercicio de sus labores y comprometidos con su crecimiento y desarrollo personal, aspectos estos que redundaran en el logro del estado que queremos.

La nueva política Nacional de Formación y capacitación de los Empleados públicos reconoce la necesidad de acatar los propósitos nacionales en procura de la modernización del estado.

LINEAMIENTOS DE POLITICA

La política Nacional de Formación y capacitación ha fijado los siguientes lineamientos:

La profesionalización del Empleo público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación del servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Desarrollo de Competencias Laborales: se define competencias laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que deben poseer y demostrar el empleado público.

Enfoque de la formación basada en competencias: “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

Aspectos pedagógicos:

La educación basada en problemas: los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

En el Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos y dificultades para el cumplimiento de metas y

“CALIDAD Y ATENCIÓN HUMANIZADA”

Dirección: Barrio La Parke vía El Rosal

Teléfono 4287089 Celular 3182528532

Correo electrónico: esehormiga2008@hotmail.com

La Hormiga – Valle del Guamuez - Putumayo



**ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019**

resultados institucionales del empleado.

Valoración de los aprendizajes: se realiza mediante la implementación del Plan de mejoramiento individual, producido por la evaluación de desempeño.

6.- MARCO NORMATIVO

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO			
TEMA	NORMA	RESUMEN	ARTICULOS
FORMACION Y CAPACITACION	Constitución Política de Colombia.	Principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores, garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento.	Art.53
	Decreto 1950 de septiembre 24 de 1973	Por el cual se reglamenta los Decretos Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre la administración del personal civil.	Art. 54,55,56
	Ley 30 de diciembre 28 de 1992	Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.	
	Ley 115 de Febrero 8 de 1994	Por la cual se expide la Ley general de la educación	
	Decreto 2004 de agosto 13 de 1997 (D.A.F.P)	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1050 de 1997, de las condiciones de las comisiones.	Art. 2
	Decreto 1567 de agosto 05 de 1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Art de 1 al 12
	Decreto 2740 de diciembre 20 de 2001 (D.A.F.P)	Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998, en lo referente al sistema de Desarrollo Administrativo.	Art. 5,6 y 9
	Ley 734 de Febrero 5 de 2002	Por la cual se expide el código Disciplinario Único, Derechos de los servidores públicos: recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.	Art. 33

“CALIDAD Y ATENCIÓN HUMANIZADA”

Dirección: Barrio La Parke via El Rosal

Teléfono 4287089 Celular 3182528532

Correo electrónico: esehormiga2008@hotmail.com

La Hormiga – Valle del Guamuez - Putumayo

**ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019**

Ley 909 de septiembre 23 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Establece la capacitación de los empleados públicos.	Art. 16 Numeral H y Art. 36
Decreto reglamentario 1227 de abril 21 de 2005	Por medio del cual se reglamente el Decreto Ley 1567 de 1998.	Art. 65,66, 67 y 68
Decreto reglamentario 1228 del 21 de abril de 2005	Por medio del cual se reglamenta el Artículo 16 de la Ley 909 de 2004, sobre las comisiones de personal.	Art. 16
Decreto No. 2539 de julio 22 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleados públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos – ley 770 y 785 de 2005	
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo	
	y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.	
Ley 1164 del 3 de octubre de 2007	Por la cual se dictan disposiciones en materia del talento humano en salud.	Art. 30 y 31
Decreto 4665 del 29 de noviembre de 2007 DAFP	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos, incluye las orientaciones de la capacitación por competencias y la gestión de la capacitación bajo el enfoque de Aprendizaje en equipo y deroga el decreto 682 del 16 de abril de 2001	
Ley 1438 del 19 de enero de 2011	Por medio del cual se reforma el Sistema de Seguridad social se dictan otras disposiciones.	Art. 101
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 DAFP	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos, incluye las orientaciones de la capacitación por competencias y la gestión de la capacitación bajo el enfoque de Aprendizaje en equipo y deroga el Decreto 682 del 16 de abril de 2001	

“CALIDAD Y ATENCIÓN HUMANIZADA”

Dirección: Barrio La Parke via El Rosal

Teléfono 4287089 Celular 3182528532

Correo electrónico: esehormiga2008@hotmail.com

La Hormiga – Valle del Guamuez - Putumayo



**ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019**

	Decreto 0894 del 28 de mayo de 2017 DAFP	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera.	Art.1
COMISION DE SERVICIOS	Decreto 1950 del 24 de septiembre de 1973	Por la cual se reglamentan los decretos – Ley 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil. Capítulo IV de la comisión.	Art. 76,77,78,79,80 ,81,82,83,84,85,86,87,88,89,90 y 91

5.2 DESCRIPCION DEL PLAN

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

El diseño del Plan Institucional de capacitación se basa en los proyectos de aprendizaje que respondan a necesidades concretas de capacitación para enfrentar los diferentes retos institucionales.

En el diseño del Plan Institucional de Capacitación PIC, se siguen las etapas tradicionales de: Diagnostico, programación, ejecución y evaluación, su organización depende de la ejecución de subprogramas los cuales se deben elaborar bajo la orientación de gestión de talento Humano y con la participación de los diferentes Coordinadores de procesos de la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús.

“CALIDAD Y ATENCIÓN HUMANIZADA”

Dirección: Barrio La Parke via El Rosal

Teléfono 4287089 Celular 3182528532

Correo electrónico: esehormiga2008@hotmail.com

La Hormiga – Valle del Guamuez - Putumayo



*ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019*

ANEXOS

“CALIDAD Y ATENCIÓN HUMANIZADA”

Dirección: Barrio La Parke via El Rosal

Teléfono 4287089 Celular 3182528532

Correo electrónico: esehormiga2008@hotmail.com

La Hormiga – Valle del Guamuez - Putumayo



*ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019*

8. BIBLIOGRAFIA

- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC. Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP


“CALIDAD Y ATENCIÓN HUMANIZADA”

Dirección: Barrio La Parke via El Rosal

Teléfono 4287089 Celular 3182528532

Correo electrónico: esehormiga2008@hotmail.com

La Hormiga – Valle del Guamuez - Putumayo

	PLAN DE CAPACITACION (ENERO - DICIEMBRE 2019) AUDITORIA DE CALIDAD	CODIGO	FECHA DE ELABORACIÓN
		1120-13,01	10/12/2018
		VERSION	FECHA DE ACTUALIZACIÓN
		1	

SISTEMAS DE INFORMACION Y ARCHIVO																
AREA	TEMAS PROGRAMADOS	OBJETIVOS ESPERADO	NIVEL ESPERADO					FACILITADOR	LUGAR	No. DE HORAS	EVALUACION DE LA EFICACIA		CANTIDAD DE ASISTENTES	% COMPRESION PROPUESTO	% COMPRESION ALCANZADO	FECHA LIMITE DE REALIZACION (DD/MM/AAAA)
			MD	IC	MH	MC	TC				ASISTENCIA	TEST				
AUDITORIA DE CALIDAD	SISTEMA UNICO DE HABILITACION	Propender que cada servicio cumpla con los estandares de habilitacion según Res 2003/2014		X			X	AUDITOR DE CALIDAD	SALA HOSPITALIZACION	2				90%		12/02/2019
	PLAN DE AUDITORIA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA ATENCION EN SALUD (PAMEC)	Fomentar una cultura de Calidad con base en el mejoramiento continuo de los procesos de la atencion en salud, de manera que se convierta en un instrumento para evaluacion y mejoramiento de la calidad de los procesos priorizados por la institucion.		X			X	AUDITOR DE CALIDAD	SALA HOSPITALIZACION	2				90%		16/04/2019
	INDICADORES DE CALIDAD	Monitorear la calidad de los servicios de salud para estimular la competencia por calidad entre los agentes del sector y orientar a los usuarios en el conocimiento de las características del sistema, en el ejercicio de sus derechos y deberes y en los niveles de calidad de los Prestadores de Servicios de Salud y de las Empresas administradores de Servicios de Salud, para que tome decisiones informadas al momento de ejercer los derechos que contempla el Sistema General de Seguridad Social en Salud. (Artículo 42, Decreto 1011 de 2006)		X			X	AUDITOR DE CALIDAD	SALA HOSPITALIZACION	2				90%		15/05/2019
	SISTEMA UNICO DE ACREDITACION	Fomentar el cumplimiento gradual de niveles de calidad superiores a los requisitos mínimos obligatorios, para la atención en salud, bajo la dirección del Estado y la inspección, vigilancia y control de la Superintendencia Nacional de Salud.		X			X	AUDITOR DE CALIDAD	SALA HOSPITALIZACION	2				90%		12/06/2019
SEGURIDAD DEL PACIENTE	PROGRAMA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE	Establecer e Implementar una cultura de seguridad, con la adquisición de nuevos comportamientos lo cual garantiza compromiso, desarrollo personal y atención de calidad para nuestros usuarios, actividades todas ellas que conllevan a mantener y mejorar una cultura de seguridad.		X			X	AUDITOR DE CALIDAD	SALA HOSPITALIZACION	2				90%		12/03/2019
	POLITICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE	Direccionar las políticas institucionales y el diseño de los procesos de atención en salud hacia la promoción de una atención en salud segura. Prevenir la ocurrencia de eventos adversos en los procesos de atención en salud mediante el despliegue de metodologías científicamente probadas y la adopción de herramientas prácticas que mejoren las barreras de seguridad y establezcan un entorno seguro de la atención en salud.		X			X	AUDITOR DE CALIDAD	SALA HOSPITALIZACION	2				90%		12/03/2019
TOTAL PLAN DE CAPACITACION																

MD	IC	MH	MC	TC
MEJORAR DESEMPEÑO	IMPLANTAR CAMBIOS	MEJORAR HABILIDADES	MEJORAR CONOCIMIENTOS	TOMAR CONCIENCIA

Gustavo Toro
Auditor de Calidad





PLAN DE CAPACITACION (ENERO - DICIEMBRE 2019)

CODIGO	FECHA DE ELABORACIÓN
	1213-13.01
VERSION	FECHA DE ACTUALIZACIÓN
	V.01

ALMACEN																
AREA	TEMAS PROGRAMADOS	OBJETIVOS ESPERADOS	NIVEL ESPERADO					FACILITADOR	LUGAR	No. DE HORAS	EVALUACION DE LA EFICACIA		CANTIDAD DE ASISTENTES	% COMPRESION PROPUESTO	% COMPRESION ALCANZADO	FECHA LIMITE DE REALIZACION (DD/MM/AAAA)
			MD	IC	MH	MC	TC				ASISTENCIA	TEST				
GESTION AMBIENTAL	BIOSEGURIDAD Y MANEJO RESIDUOS HOSPITALARIOS	Sensibilizar a todo el personal de E.S.E H.S.C.J en el manejo adecuado de residuos solidos hospitalarios y similares. Reducir la cantidad de residuos Pel grosos en la E.S.E atravez del mater al reciclable. (vidrio, plastico, Papel, carton y chatarra).		X		X	X	OFICINA DE GESTION AMBIENTAL MARLY ESTELA MEJIA VALLEJO	SALA DE ESPERA HOSPITALIZACION Y AUDITORIO DE LA SEDE PROMOCION Y PREVENCIÓN	12h año	X	X	150	90%	90%	20/02/2018-20/08/2018
	AHORRO Y USO EFICIENTE DE AGUA Y ENERGIA.	Sensibilizar a todo el personal de E.S.E en la importancia del ahorro y uso eficiente de agua y energia.		X		X	X	OFICINA DE GESTION AMBIENTAL MARLY ESTELA MEJIA VALLEJO	SALA DE ESPERA HOSPITALIZACION Y AUDITORIO DE LA SEDE PROMOCION Y PREVENCIÓN.	4h año	X	X	150	90%	95%	25/08/2018
	SOCIALIZAR LAS ESTRATEGIAS AMBIENTALES DEL PROGRAMA AMBIENTAL HOSPITAL VERDE.	Dar a conocer cada de las estrategias ambientales del programa para y asi poder demostrar con resultados el avance del programa.	X	X	X	X	X	OFICINA DE GESTION AMBIENTAL MARLY ESTELA MEJIA VALLEJO	SALA DE ESPERA HOSPITALIZACION Y AUDITORIO DR MIGUEL ANTONIO CAMACHO	2h año	X	X	120	90%	90%	31/08/2018
	SOCIALIZACION DE PROCEDIMIENTOS DE LIMPIEZA LIMPIEZA Y DESINFECCION- AREAS ASISTENCIALES	socializa las normas de bioseguridad al personal de servicios generales en los procedimientos de limpieza y desinfeccion de las areas criticas semicriticas y no criticas. Sensibilizar al personal asistencial sobre las normas de limpieza y desinfeccion.	X	X	X	X	X	OFICINA DE GESTION AMBIENTAL MARLY ESTELA MEJIA VALLEJO	SALA DE ESPERA HOSPITALIZACION Y AUDITORIO DR MIGUEL ANTONIO CAMACHO	5h año	X	X	100	90%	90%	10/03/2018 10/12/2018
	AHORRO DE PAPEL	sensibilizar a todo el personal en el ahorro y uso eficiente de papel.		X	X	X	X	OFICINA DE GESTION AMBIENTAL MARLY ESTELA MEJIA VALLEJO	SALA DE ESPERA HOSPITALIZACION Y AUDITORIO DR MIGUEL ANTONIO CAMACHO	3h	X	X	100	90%	80%	30/08/2018
TOTAL PLAN DE CAPACITACION												620	90%	89%		

MD	IC	MH	MC	TC
MEJORAR DESEMPEÑO	IMPLEMENTAR CAMBIOS	MEJORAR HABILIDADES	MEJORAR CONOCIMIENTOS	TOMAR CONCIENCIA

Marly E. Mejia Vallejo

MARLY ESTELA MEJIA VALLEJO
ING AMBIENTAL

PLAN DE CAPACITACION (ENERO - DICIEMBRE 2019)

CODIGO	FECHA DE ELABORACIÓN
VERSION	FECHA DE ACTUALIZACIÓN

UNIDAD DE RECURSOS FINANCIEROS

AREA	TEMAS PROGRAMADOS	OBJETIVOS ESPERADO	NIVEL ESPERADO					FACILITADOR	LUGAR	No. DE HORAS	EVALUACION DE LA EFICACIA		CANTIDAD DE ASISTENTES	% COMPRENSION PROPUESTO	% COMPRENSION ALCANZADO	FECHA LIMITE DE REALIZACION (DD/MM/AAAA)
			MD	IC	MH	MC	TC				ASISTENCIA	TEST				
FINANCIERA	ELABORACION DE INFORME SIA	Diligenciar los formularios solicitados por la Contraloria General del Departamento con oportunidad y eficacia	x		x			CONTADOR PUBLICO	AREA FINANCIERA	1	x		10	90%		2019/03/25
	ELABORACION INFORME SIHO	Diligenciar los formularios solicitados por El Ministerio de Salud y Proteccion Social a travez del Decreto 2193 de 2004 con oportunidad y eficacia	x		x			CONTADOR PUBLICO	AREA FINANCIERA	1	x		10	90%		2019/04/15
	CAPACITACION EN CONCEPTO CONTABLES Y FINANCIEROS NIIF	Orientar en temas como recursos financieros, fuentes de financiancion, proyecciones, etc	x			x		CONTADOR PUBLICO	AREA FINANCIERA	1	x		10	90%		2019/07/10
	CAPACITACION EN CONCEPTO CONTABLES Y FINANCIEROS NIIF	Orientar en temas como recursos financieros, fuentes de financiancion, proyecciones, etc	x			x		CONTADOR PUBLICO	AREA FINANCIERA	1	x		10	90%		2019/12/11
TOTAL PLAN DE CAPACITACION												40	90%	#iDIV/0i		

MD	IC	MH	MC	TC
MEJORAR DFSFMPFÑO	IMPLANTAR CAMBIOS	MEJORAR	MEJORAR CONOCIMIENTOS	TOMAR CONCIENCIA

NOIA: El Ministerio de Salud y Protección Social tiene programado una capacitación a todos los involucrados en el manejo de la información según decreto 2193 de La capacitación en concepto contables y financieros se la realiza en varias oportunidades debido al cambios normativos constantes.



JULIAN JAIRO POSSOS NARVAEZ
Contador Publico
ESE Hospital Sagrado Corazon de Jesus



PLAN DE CAPACITACION ESTADISTICA Y ARCHIVO (ENERO - DICIEMBRE 2019)

CODIGO	FECHA DE ELABORACIÓN
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN
VERSION	

SISTEMAS DE INFORMACION Y ARCHIVO																	
AREA	TEMAS PROGRAMADOS	OBJETIVOS ESPERADO	NIVEL ESPERADO					FACILITADOR	LUGAR	No. DE HORAS	EVALUACION DE LA EFICACIA		CANTIDAD DE ASISTENTES	% COMPRESION PROPUESTO	% COMPRESION ALCANZADO	FECHA LIMITE DE REALIZACION (DD/MM/AAAA)	
			MD	IC	MH	MC	TC				ASISTENCIA	TEST					
ESTADISTICA	SOCIALIZACION DE LA POLITICA DE SISTEMAS DE INFORMACION	FORTALECER EL SISTEMA INTEGRAL DE INFORMACION EN SALUD DE LA ESE	X	X				COORDINADOR DE SISTEMAS DE INFORMACION	INSTITUCION	2	X		120	100%	100%	31/12/2019	
	SOCIALIZACION DEL PROCESO DE ESTADISTICAS VITALES	GARANTIZAR LA OPORTUNIDAD, COBERTURA Y CALIDAD EN EL DILIGENCIAMIENTO DE LOS HECHOS VITALES (NACIMIENTOS Y DEFUNCIONES)	X	X				COORDINADOR DE SISTEMAS DE INFORMACION	INSTITUCION	2	X		15	100%	100%	31/12/2019	
	SOCIALIZACION DEL PROCESO DE MEDICINA LEGAL	GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO Y REPORTE DE LAS VALORACIONES MEDICO LEGAL Y NECROPSIAS EN LA PLATAFORMA WEB DEL IML Y CF	X	X				COORDINADOR DE SISTEMAS DE INFORMACION	INSTITUCION	2	X		15	100%	100%	31/12/2019	
ARCHIVO	SOCIALIZACION PROCESO DE GESTION DOCUMENTAL	FORTALECER LAS ACTIVIDADES DE GESTION DOCUMENTAL EN CADA UNA DE LAS AREAS GENERADORAS DE FONDOS DOCUMENTALES	X	X				COORDINADOR DE SISTEMAS DE INFORMACION	INSTITUCION	2	X		20	100%	100%	31/12/2019	
TOTAL PLAN DE CAPACITACION														170	100%	100%	

MD	IC	MH	MC	TC
MEJORAR DESEMPEÑO	IMPLANTAR CAMBIOS	MEJORAR HABILIDADES	MEJORAR CONOCIMIENTOS	TOMAR CONCIENCIA

DIEGO FERNANDO CUARAN CHAPID
COORDINADOR DE ESTADISTICA Y ARCHIVO



PLAN DE CAPACITACION (ENERO - DICIEMBRE 2019)

CODIGO	FECHA DE ELABORACIÓN
VERSION	FECHA DE ACTUALIZACIÓN

AREA	TEMAS PROGRAMADOS	OBJETIVOS ESPERADO	RECURSOS HUMANOS					FACILITADOR	LUGAR	No. DE HORAS	EVALUACION DE LA EFICACIA		CANTIDAD DE ASISTENTES	% COMPRENSION PROPUUESTO	% COMPRENSION ALCANZADO	FECHA LIMITE DE REALIZACION (DD/MM/AAAA)
			NIVEL ESPERADO								ASISTENCIA	TEST				
			MD	IC	MB	MC	TC									
RECURSOS HUMANOS	EVALLUCION DEL DESEMPEÑO	CONOCER NUEVA NORMATIVIDAD PARA REALIZAR LA EVALUCION DEL DESPEÑO AL PERSONAL				X		EXTERNO	BOGOTÁ	24	X		2	80%	90%	30/03/2019
	SIGEP	PROPORCIONAL HERRAMIENTAS AL PERSONAL PARA EL MANEJO DE LA PLATAFORMA DE SAGEP		X			X	PERSONAL INSTITUCION	HSCJ	2	X		150	90%	90%	30/07/2019
	Desarrollo Pre pensionados preparándose para el retiro laboral	PREPARACION PREPENSIONADOS PARA LA NUEVA VIDA		X			X	PSICOLOGO	HSCJ	2	X		10	90%	90%	30/09/2019
TOTAL PLAN DE CAPACITACION												162	87%	90%		

MD	IC	MB	MC	TC
MEJORAR DESEMPEÑO	IMPLANTAR CAMBIOS	MEJORAR HABILIDADES	MEJORAR CONOCIMIENTOS	TOMAR CONCIENCIA

SOLEDAD PEREZ
Vice- Un Admón



PLAN DE CAPACITACION (ENERO - DICIEMBRE 2019)

CODIGO	FECHA DE ELABORACIÓN
	19/12/2018
VERSION	FECHA DE ACTUALIZACIÓN
	2,0

ÁREA DE SISTEMAS																
AREA	TEMAS PROGRAMADOS	OBJETIVOS ESPERADO	NIVEL ESPERADO					FACILITADOR	LUGAR	No. DE HORAS	EVALUACION DE LA EFICACIA		CANTIDAD DE ASISTENTES	% COMPRESION PROPUESTO	% COMPRESION ALCANZADO	FECHA LIMITE DE REALIZACION (DD/MM/AAAA)
			MD	IC	MH	MC	TC				ASISTENCIA	TEST				
SISTEMAS E INFORMATICA	POLITICAS DE SEGURIDAD INFORMATICA	Las politicas de seguridad informática tiene por objeto establecer las medidas de índole técnica y de organización, necesarias para garantizar la seguridad de las tecnologías (equipos de computo, sistemas de información, redes (Voz y Datos)) y personas que interactúan haciendo uso de los servicios asociados a ellos.	X			X	X	COORDINADOR DEL AREA DE SISTEMAS	Auditorio	1	190	NO	90	80%	80%	31/12/2019
	DIVULGACION DE LA PAGINA WEB	Objetivo esperado es que todos los funcionarios de la E.S.E podamos conocer de todos los eventos internos que el hospital realiza.	X			X	X	COORDINADOR DEL AREA DE SISTEMAS	Auditorio	1	190	NO	90	80%	80%	31/12/2019
	RESOLUCION 1995 DE 1999 - Por la cual se establecen normas para el manejo de la Historia Clínica	Conocer las Normas y leyes que Rigen el buen Diligenciamiento de la Historia Clínica	X		X			COORDINADOR DEL AREA DE SISTEMAS	Oficina Sistemas	1	2	NO	Todos los Asistenciales	80%	80%	31/12/2019
TOTAL PLAN DE CAPACITACION												180	80%	80%		

MD	IC	MH	MC	TC
MEJORAR DESEMPEÑO	IMPLANTAR CAMBIOS	MEJORAR HABILIDADES	MEJORAR CONOCIMIENTOS	TOMAR CONCIENCIA

John Edinson Abalo
 Ing. SISTEMAS.



PLAN DE CAPACITACION (ENERO - DICIEMBRE 2019) FACTURACION

CODIGO	FECHA DE ELABORACIÓN
VERSION	FECHA DE ACTUALIZACIÓN

AREA	TEMAS PROGRAMADOS	OBJETIVOS ESPERADO	NIVEL ESPERADO					FACILITADOR	LUGAR	No. DE HORAS	EVALUACION DE LA EFICACIA		CANTIDAD DE ASISTENTES	% COMPRESION PROPUESTO	% COMPRESION ALCANZADO	FECHA LIMITE DE REALIZACION (DD/MM/AAAA)	
			MD	IC	MH	MC	TC				ASISTENCIA	TEST					
FACTURACION	CONTRATACION SERVICIOS DE SALUD VIGENCIA 2018	CONOCIMIENTO GENERAL DE LOS ACUERDOS PACTADOS CON LAS DIFERENTES ERP	X			X		COORDINADOR CARTERA Y CONTRATACION	AUDITORIO	2	X		Todo personal de la institucion	80%		30/06/2019	
	SOCIALIZACION RESOLUCION 3280 DE 2018	CONOCER EDADES Y FRECUENCIA DE USO DE LAS ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENION PARA CAPTAR LOS USUARIOS PARA LOS DIFERENTES PROGRAMAS	X	X	X	X		COORDINADORA PROMOCION Y PREVENION - COORDINADOR FACTURACION	HSCJ	2	X		23	80%		30/04/2019	
	DECRETO 2423/1996	FORTALECER CONOCIMIENTOS	X		X	X		AUDITOR MEDICO	HSCJ	2		X		14	90%		30/06/2019
	RESOLUCION 3047/2008 - DECRETO 4747/2007	FORTALECER CONOCIMIENTOS PROCESO DE FACTURACION	X	X	X	X		AUDITOR MEDICO	HSCJ	2	X	X		14	90%		31/05/2019
TOTAL PLAN DE CAPACITACION												51	85%	#DIV/0!			

MD	IC	MH	MC	TC
MEJORAR DESEMPEÑO	IMPLANTAR CAMBIOS	MEJORAR HABILIDADES	MEJORAR CONOCIMIENTOS	TOMAR CONCIENCIA

DANILO SALAZAR
 Coordinador de facturación y Cuentas Medicas
 E.S.E Hospital Sagrado Corazon de Jesus



PLAN DE CAPACITACION (ENERO - DICIEMBRE 2019)

CODIGO	FECHA DE ELABORACIÓN
	20/01/2019
VERSION	FECHA DE ACTUALIZACIÓN
	2.0

OFICINA ASESORA JURÍDICA																			
AREA	TEMAS PROGRAMADOS	OBJETIVOS ESPERADO	NIVEL ESPERADO					LUGAR	No. DE HORAS	EVALUACION DE LA EFICACIA		CANTIDAD DE ASISTENTES	% COMPRENSION PROPUESTO	% COMPRENSION ALCANZADO	FECHA LIMITE DE REALIZACION (DD/MM/AAAA)				
			MD	IC	MH	MC	TC			ASISTENCIA	TEST								
OFICINA ASESORA JURÍDICA	SOCIALIZACIÓN DE MODIFICACIONES DENTRO DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN	INFORMAR Y CAPACITAR AL PERSONAL QUE PARTICIPA EN EL PROCESO DE CONTRATACION DE LA ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS SOBRE LAS MODIFICACIONES DENTRO DE LAS ETAPAS CONTRACTUALES		X				SALA DE HOSPITALIZACIÓN	1	X	NO	8	80		30/11/2019				
OFICINA ASESORA JURÍDICA	MODIFICACIONES RESPECTO AL PAGO DE APORTES AL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL	INFORMAR AL PERSONAL VINCULADO POR CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS RESPECTO A LAS NUEVAS DISPOSICIONES APLICABLES EN MATERIA DE APORTES AL SGSS CONFORME AL DECRETO 1273 DE 2018		IC				SALA DE HOSPITALIZACIÓN	1	X	NO	20	80		30/05/2019				
TOTAL PLAN DE CAPACITACION																			

MD	IC	MH	MC
MEJORAR DESEMPEÑO	IMPLANTAR CAMBIOS	MEJORAR HABILIDADES	MEJORAR CONOCIMIENTOS

JOSE ALEXANDER ERASO ROBERTO
ASESOR JURIDICO



PLAN DE CAPACITACION (ENERO - DICIEMBRE 2019)

CODIGO	FECHA DE ELABORACIÓN
	2018/12/12
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN
VERSION	

ÁREA DE PLANEACIÓN																
AREA	TEMAS PROGRAMADOS	OBJETIVOS ESPERADO	NIVEL ESPERADO					FACILITADOR	LUGAR	No. DE HORAS	EVALUACION DE LA EFICACIA		CANTIDAD DE ASISTENTES	% COMPRESION PROPUESTO	% COMPRESION ALCANZADO	FECHA LIMITE DE REALIZACION (DD/MM/AAAA)
			MD	IC	MH	MC	TC				ASISTENCIA	TEST				
PLANEACIÓN	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN-MIPG.	Dar a conocer el concepto, objetivos, principios, dimensiones, etc de MIPG (Modelo de Planeación y Gestión) además del desarrollo dentro de la institución para dar cumplimiento y mejorar la forma de trabajar en la E.S.E.				X	X	Planeación	Auditorio	1			30	80%		2019/05/05
	PLATAFORMA ESTRATÉGICA	Dar a conocer al personal temas de la plataforma estratégica como misión, visión, principios corporativos, eslogan que son los pilares fundamentales para el desarrollo de la institución.	X			X	X	Planeación	Auditorio	1			30	80%		2019/12/31
	PLAN ANTICORRUPCIÓN	Fortalecer la cultura de la legalidad, honestidad y ética de los funcionarios y/o clientes internos, así como en el comportamiento de los clientes externos. Fortalecer la oficina de atención al usuario, creando hábito en la cultura de la denuncia de actos corruptos, gestionando la totalidad de las denuncias que se reciben en la E.S.E. Hospital Sagrado Corazón de Jesús, utilizando los medios disponibles para aclarar y documentar los hechos de la denuncia. Fortalecer sus procesos y procedimientos, de modo que las peticiones, quejas y reclamos puedan ser objeto de seguimiento y evaluación de los servicios prestados. Fortalecer la socialización de los principios del Plan Anticorrupción como son la transparencia, eficiencia, eficacia, imparcialidad y calidad en el trabajo en todas las áreas.				X	X	Jurídica/ Planeación	Auditorio	1			30	80%		2019/12/31
TOTAL PLAN DE CAPACITACION												160	80%	0/0/0/0		

MD	IC	MH	MC	TC
MEJORAR DESSEMPEÑO	IMPLEMENTAR CAMBIOS	MEJORAR HABILIDADES	MEJORAR CONOCIMIENTOS	MEJORAR CONCIENCIA

JHON FREDY REINA
 P.U. Planeación