



*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 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*

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

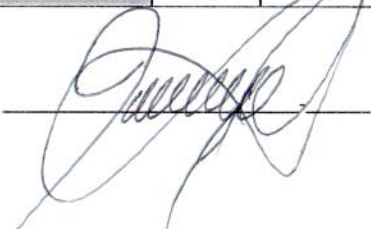
Correo electrónico: esehormiga2008@hotmail.com

La Hormiga – Valle del Guamuez - Putumayo

|  | | PLAN DE CAPACITACION | | | | | | | | CODIGO | | FECHA DE ELABORACIÓN | | | | |
|---|--|--|----------------|----|----|----|----|---------------------|-------------------------|--------------|---------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|--|
| | | | | | | | | | | VERSION | | FECHA DE ACTUALIZACIÓN | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| UNIDAD DE SERVICIO FARMACEUTICO | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 | | | | |
| UNIDAD DE SERVICIO FARMACEUTICO | SOCIALIZACION DEL PROTOCOLO ANTIBIOTICOS | EVITAR LA FORMULACION INCESARIA DE ANTIBIOTICOS. | X | | | X | X | WILLINGTON CARDENAS | SALA DE HOSPITALIZACION | 1 HORA | X | X | 30 | 90% | | 17/05/2019 |
| | SOCIALIZACION DEL PROTOCOLO PARA EL MANEJO DEL OXIGENO | CONOCIMIENTO DE LA IMPORTANCIA DE ESTE MEDICAMENTO | X | X | | X | | WILLINGTON CARDENAS | SALA DE HOSPITALIZACION | 1 HORA | X | X | 10 | 90% | 0% | 20/09/2019 |
| | FARMACO VIGILANCIA | SOCIALIZACION DEL PROGRAMA CON EL PERSONAL EN LA INSTITUCION | X | | | | X | WILLINGTON CARDENAS | SALA DE HOSPITALIZACION | 1 HORA | X | X | 10 | 90% | | 25/10/2019 |
| TOTAL PLAN DE CAPACITACION | | | | | | | | | | | | 50 | 90% | 0% | | |

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

RESPONSABLE : _____





PLAN DE CAPACITACION (ENERO - DICIEMBRE 2019)
HOSPITALIZACION Y URGENCIAS SALA PARTOS Y
QUIROFANO

| | |
|---------|----------------------|
| CODIGO | FECHA DE ELABORACIÓN |
| VERSION | 15/01/2018 |

| 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 | TC | MI | MC | TC | | | | ABSTENENCIA | TEST | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| URGENCIAS | SOCIALIZACION PROTOCOLO DE SEGREGACION DE RESIDUOS | SOCIALIZACION PROTOCOLO DE SEGREGACION DE RESIDUOS | X | X | | X | X | OFICINA DE GESTION AMBIENTAL MARLY ESTELA MEJIA VALLEJO | PASILLO HOSPITALIZACION | 1: HORA | X | X | 22 | 90% | | 15/02/2019 |
| | SOCIALIZACION PROTOCOLO DE CATETERISMO | FORTALECER LOS CONOCIMIENTOS SOBRE LA CORRECTA COLOCACION DE SONDAS. | X | X | | X | X | COORD. URGENCIAS | PASILLO HOSPITALIZACION | 1: HORA | X | X | 22 | 90% | | 20/02/2019 |
| | SOCIALIZACION PROTOCOLO DE TRIAGE | SOCIALIZAR A LOS AUXILIARES Y JEFES SOBRE LOS CRITERIOS PARA LA CLASIFICACION DE TRIAGE EN EL SERVICIO DE URGENCIAS. | X | X | X | X | X | COORD. URGENCIAS | PASILLO HOSPITALIZACION | 1: HORA | X | X | 22 | 90% | | 22/02/2019 |
| | SOCIALIZACION PROTOCOLO DE AISLAMIENTO HOSPITALARIO | FORTALECER LOS CONOCIMIENTOS SOBRE LAS CONDICIONES, CRITERIOS Y ESTANADARES QUE DEBE CUMPLIR EL AISLAMIENTO HOSPITALARIO. | X | X | X | X | X | COORD. HOSPITALIZACION | PASILLO HOSPITALIZACION | 1: HORA | X | X | 22 | 90% | | 26/02/2019 |
| | SOCIALIZACION DE MANUAL DE ADMINISTRACION DE MEDICAMENTOS | FORTALECER LOS CONOCIMIENTOS SOBRE LA CORRECTA ADMINISTRACION DE MEDICAMENTOS. | X | X | X | X | X | COORD. HOSPITALIZACION | PASILLO HOSPITALIZACION | 1: HORA | X | X | 22 | 90% | | 04/03/2019 |
| | SOCIALIZACION PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD LIMPIEZA Y DESINFECCION POR AREA. | SOCIALIZAR A LOS AUXILIARES Y JEFES DE ENFERMERIA DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION LAS NORMAS DE BIOSEGURIDAD Y DAR CUMPLIMIENTO A LO ESTABLECIDO EN CADA UNO DE LOS PROTOCOLOS. | X | X | X | X | X | OFICINA DE GESTION AMBIENTAL MARLY ESTELA MEJIA VALLEJO | PASILLO HOSPITALIZACION | 1: HORA | X | X | 22 | 90% | | 22/03/2019 |
| | SOCIALIZACION PROTOCOLO DE RECIBO Y ENTREGA DE TURNO | SOCIALIZAR A LOS AUXILIARES SOBRE LA CORRECTA APLICACION DEL PROCESO DE RECIBO Y ENTREGA DE TURNO | X | X | | X | X | COORD. URGENCIAS | PASILLO DE HOSPITALIZACION | 1: HORA | X | | 22 | 95% | | 10/04/2019 |

PROCESO DE HOSPITALIZACION, QUIROFANO, SALA PARTOS Y UI

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|-----------------------------------|-----------------------------------|---------|---|---|----|-----|--|------------|
| PROCESO CENTRAL DE MATERIALES | FORTALECER CONOCIMIENTOS SOBRE EL MANUAL DE CENTRAL DE MATERIALES. | | | | | X | X | | | | | COORD. DE QUIROFANO Y SALA PARTOS | PASILLO CENTRAL DE ESTERILIZACION | 1: HORA | X | X | 10 | 90% | | 16/04/2019 |
| SOCIALIZACION REANIMACION CEREBROCARDIO-PULMONAR | REFORZAR CONOCIMIENTOS SOBRE LAS FUNCIONES DE CADA PERSONAL EN UN PROCESO DE REANIMACION CEREBROCARDIO-PULMONAR. | X | X | X | X | X | | | | | | MEDICO URGENCIAS | PASILLO DE HOSPITALIZACION | 1: HORA | X | X | 22 | 90% | | 14/03/2019 |
| PROTOCOLO DE CODIGO ROJO | OBTENER CONOCIMIENTOS Y TECHAS SEGUN PROTOCOLO EN EL MANEJO Y ACTUACION EN CODIGO ROJO, DIRIGIDO AL PERSONAL DE AUXILIARES DE ENFERMERIA Y MEDICOS DEL AREA ASISTENCIAL. | X | X | X | X | X | | | | | | GINECOLOGO | PASILLO HOSPITALIZACION | 1: HORA | X | X | 10 | 90% | | 17/09/2019 |
| SOCIALIZACION DE PROTOCOLO CIRUGIA SEGURA | FORTALECER EL CONOCIMIENTO AL PERSONAL DEL AREA DE QUIROFANO Y SALA PARTOS. | X | X | X | X | X | | | | | | COORD. DE QUIROFANO Y SALA PARTOS | PASILLO HOSPITALIZACION | 1HORA | X | X | 10 | 90% | | 11/04/2019 |
| SOCIALIZACION DE PROTOCOLO ATENCION DEL PARTO | FORTALECER EL CONOCIMIENTO AL PERSONAL DEL AREA DE QUIROFANO Y SALA PARTOS. | X | X | X | X | X | | | | | | MEDICO SSO | PASILLO QUIROFANO | 1: HORA | X | X | 10 | 90% | | 11/07/2019 |
| POLITICA SEGURIDAD DEL PACIENTE | FORTALECER EL CONOCIMIENTO AL PERSONAL ASISTENCIAL EN SEGURIDAD DEL PACIENTE | X | X | X | X | X | | | | | | AREA CALIDAD | PASILLO QUIROFANO | 1: HORA | X | X | 10 | 90% | | 16/09/2019 |
| POLITICA MAMITA SEGURA | FORTALECER EL CONOCIMIENTO AL PERSONAL ASISTENCIAL EN MATERNIDAD SEGURA | X | X | X | X | X | | | | | | AREA CALIDAD | PASILLO QUIROFANO | 1: HORA | X | X | 10 | 90% | | 20/02/2019 |
| SOCIALIZACION PROTOCOLO TOMA DE SIGNOS VITALES | FORTALECER EL CONOCIMIENTO AL PERSONAL DEL AREA DE QUIROFANO Y SALA PARTOS EN LA IMPORTANCIA DE TOMA DE SIGNOS VITALES, Y LOS RIESGOS EN LA AUSENCIA DE ELLOS. | X | X | X | X | X | | | | | | COORD. URGENCIAS | PASILLO HOSPITALIZACION | 1 HOR | X | X | 10 | 90% | | 11/10/2019 |
| SOCIALIZACION PROTOCOLO ATENCION DE PARTOS | FORTALECER EL CONOCIMIENTO AL PERSONAL DEL AREA DE QUIROFANO Y SALA PARTOS EN LA IMPORTANCIA DE TOMA DE SIGNOS VITALES, Y LOS RIESGOS EN LA AUSENCIA DE ELLOS. | X | X | X | X | X | | | | | | MEDICO SSO | PASILLO HOSPITALIZACION | 1 HOR | X | X | 15 | 90% | | 10/10/2019 |
| SOCIALIZACION PROTOCOLO ADMINISTRACION DE MEDICAMENTOS | FORTALECER EL CONOCIMIENTO AL PERSONAL DEL AREA DE QUIROFANO Y SALA PARTOS EN LA IMPORTANCIA DE TOMA DE SIGNOS VITALES, Y LOS RIESGOS EN LA AUSENCIA DE ELLOS. | X | X | X | X | X | | | | | | COORD. HOSPITALIZACION | PASILLO HOSPITALIZACION | 1 HOR | X | X | 20 | 90% | | 11/10/2019 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|--|-----------|---------|---|---|-------|-------|-------|------------|
| SOCIALIZACION DE MANUAL DE BIOSEGURIDAD | FORTALECER EL CONOCIMIENTO AL PERSONAL DEL AREA DE QUIROFANO Y SALA PARTOS. | X | X | X | X | X | PROFESIONAL EN SALUD OCUPACIONAL Y INGENIERA AMBIENTAL | QUIROFANO | 1: HORA | X | X | 10 | 90% | | 08/11/2019 |
| TOTAL PLAN DE CAPACITACION | | | | | | | | | | | | #REF! | #REF! | #REF! | |

| | | | | |
|-------------------|-------------------|---------------------|-----------------------|-------------------|
| MB | IC | MB | MC | IC |
| MEJORAR DESEMPEÑO | IMPLANTAR CAMBIOS | MEJORAR HABILIDADES | MEJORAR CONOCIMIENTOS | COMAR CONCICENCIA |


ERICKSON BENITEZ
COORDINADORA HOSPITALIZACION


MIGUEL ESTEBAN ORTEGA
COORDINADOR QUIROFANO Y SALA PARTOS


MARCO GONZALEZ
COORDINADOR URGENCIAS

FORCETAR CAPACTACIONES EJECUTADAS

N° CAPACTACIONES PROGRAMADAS *100%
N° CAPACTACIONES EJECUTADAS

100



PLAN DE CAPACITACION (ENERO - DICIEMBRE 2019)
LABORATORIO CLINICO

| | |
|---------|------------------------|
| CODIGO | FECHA DE ELABORACIÓN |
| | FECHA DE ACTUALIZACIÓN |
| VERSION | |

| URGENCIAS | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|-----------------------|--|----------------|----|----|----|----|----------------|-----------------------------|--------------|-------------------------------------|-----------|------------------------|------------------------|------------------------|--|
| 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 | | | | |
| AREA ASISTENCIAL-LABORATORIO CLINICO | REACTIVO VIGILANCIA | SOCIALIZAR EL PROTOCOLO DE REACTIVO VIGILANCIA QUE AYUDEN A LA IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DENTRO DEL LABORATORIO Y LA INSTITUCION. | | | | X | X | NIDIA MARTINEZ | LABORATORIO CLINICO | 1 | PERSONAL DE LABORATORIO | | 5 | 90% | | 2019/02/24 |
| | LAVADO DE MATERIAL | GARANTIZAR QUE AL REUTILIZAR EL MATERIAL ESTE NO INTERFERA EN LA CALIDAD DE LAS PRUEBAS DE RUTINA EN EL LABORATORIO | X | | X | | | NIDIA MARTINEZ | LABORATORIO CLINICO | 1 | PERSONAL DE LABORATORIO | | 5 | 90% | | 2019/04/30 |
| | TOMA DE MUESTRAS | CAPACITAR AL PERSONAL EN LA TOMA DE MUESTRAS DE LABORATORIO, QUE GARANTICEN LA CALIDAD DE LAS MISMAS LO CUAL CONSTITUYE UN FACTOR FUNDAMENTAL EN EL ANALISIS CLINICO. | X | | X | X | X | NIDIA MARTINEZ | SALA ESPERA HOSPITALIZACION | 1 | AUXILIARES Y JEFES DE ENFERMERIA | | 20 | 90% | | 2019/07/26 |
| | BIOSEGURIDAD | AFIANZAR CONOCIMIENTOS EN BIOSEGURIDAD CON EL FIN DE MANTENER EL CONTROL DE FACTORES DE RIESGO LABORALES PROCEDENTES DE AGENTES BIOLÓGICOS, FÍSICOS O QUÍMICOS. | | | | X | X | NIDIA MARTINEZ | LABORATORIO CLINICO | 1 | PERSONAL DE LABORATORIO | | 5 | 95% | | 2019/09/30 |
| | TRANSFUSION SANGUINEA | SOCIALIZAR EL PROTOCOLO DE TRANSFUSION SANGUINEA, Y AFIANZAR CONOCIMIENTOS EN CUANTO A REALIZACION DEL PROCEDIMIENTO, CUMPLIENDO CON LINEAMIENTOS DE SEGURIDAD Y CALIDAD, GARANTIZANDO UNA TRANSFUSION SANGUINEA SATISFATORIA Y ASI CONTRIBUIR A LA RECUPERACION DE LA SALUD DE LOS PACIENTES. | X | | X | X | X | NIDIA MARTINEZ | LABORATORIO CLINICO | 2 | JEFES DE ENFERMERIA Y BACTERIOLOGOS | X | 5 | 90% | | 2019/11/30 |
| TOTAL PLAN DE CAPACITACION | | | | | | | | | | | | 35 | 91% | #/DIV/01 | | |

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

Nidia E. Bacteriologa



PLAN DE CAPACITACION 2019 AREA DE ODONTOLGIA

| | |
|---------|------------------------|
| CODIGO | FECHA DE ELABORACION |
| VERSION | FECHA DE ACTUALIZACION |
| | 1/8/2019 |

UNIDAD DE SERVICIO DE ODONTOLOGIA

| 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 D/M/A |
|---------------------------|--|---|----------------|----|----|----|----|--|--------------------------|--------------|---------------------------|------|------------------------|------------------------|------------------------|-----------------------------------|
| | | | MD | IC | MH | MC | TC | | | | AISTENCIA | TEST | | | | |
| E SERVICIO DE ODONTOLOGIA | SOCIALIZACION DE RESOLUCION 3202 DE 2016 RUTAS INTEGRALES DE ATENCION EN SALUD RIAS-MIAS | ADQUIRIR CONOCIMIENTOS Y MEJORAR LA APLICABILIDAD DE LOS PROCESOS | | X | | X | | COORDINACION PYP | AUDITORIO E.S.E-SEDE PYP | 1 | X | | 10 | 90% | 90% | 1/26/2019 |
| | SOCIALIZACION DEL PROTOCOLO DE SEGREGACION DE RESIDUOS | MEJORAR LA SEGREGACION DE RESIDUOS HOSPITALARIOS TANTO PELIGROSOS Y NO PELIGROSOS DANDOLE SU DISPOSICION FINAL | X | X | | X | X | INGENIERA AMBIENTAL-MARLY MEJIA. | AUDITORIO E.S.E-SEDE PYP | 1 | X | | 10 | 90% | 90% | 2/23/2019 |
| | RELACIONES INTERPERSONALES / AMBIENTE LABORAL | FOMENTAR UN AMBIENTE DE CORDIALIDAD ENTRE LOS FUNCIONARIOS, CENTRANDO EL RESPETO "AL SER" PROPIO CONSTRUYENDO "HACER" MUY EFICAZ | X | X | | | X | DR.EDWIN LUCERO / SALUD OCUPACIONAL-PSICOLOGIA | AUDITORIO E.S.E-SEDE PYP | 1 | X | | 10 | 90% | 90% | 3/23/2019 |
| | SOCIALIZACION DE PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD LIMPIEZA Y DESINFECCION DEL SERVICIO DE ODONTOLOGIA | AFIANZAR CONOCIMIENTOS EN BIOSEGURIDAD CON EL FIN DE MANTENER EL CONTROL DE FACTORES DE RIESGO LABORALES PROCEDENTES DE AGENTES BIOLOGICOS, FISICOS O QUIMICOS. | X | X | | X | X | DR EDWIN LUCERO/ SALUD OCUPACIONAL-ING.AMBIENTAL MARLY MEJIA | AUDITORIO E.S.E-SEDE PYP | 2 | X | | 10 | 90% | 90% | 4/27/2019 |
| | PROTOCOLO DE LAVADO DE MANOS | RESALTAR EN CADA FUNCIONARIO LA IMPORTANCIA DE MANTENER UNAS MANOS SEGURAS | X | | X | X | X | DR EDWIN LUCERO/ SALUD OCUPACIONAL | AUDITORIO E.S.E-SEDE PYP | 1 | X | | 10 | 100% | 100% | 4/27/2019 |
| | GESTION DEL RIESGO Y SEGURIDAD DEL PACIENTE | ADQUIRIR Y FORTALECER CONOCIMIENTOS ACERCA DE LA POLITICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE | X | X | X | X | X | AREA CALIDAD | AUDITORIO E.S.E SEDE PYP | 1 | X | | 10 | 90% | 90% | 6/22/2019 |
| | MANEJO DE ESTRÉS LABORAL | MEJORAR LA SALUD MENTAL DE LOS FUNCIONARIOS | X | X | | X | X | AREA PSICOLOGIA | AUDITORIO E.S.E SEDE PYP | 1 | X | | 10 | 100% | 100% | 7/27/2019 |

UNIDAD DI

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|---|---|--|--------------------------|---|---|--|----|------|------|------------|
| IAMI-AIEPI | FORTALECER Y MEJORAR LOS CONOCIMIENTOS RESALTANDO LA IMPORTANCIA DE LA SALUD ORAL EN ESTAS ESTRATEGIAS | X | | | X | X | COORDINACION DE IAMI Y AIEPI | AUDITORIO E.S.E-SEDE PYP | 1 | X | | 10 | 80% | 80% | 8/24/2019 |
| POLITICA DE MAMITA SEGURA | FORTALECER EL CONOCIMIENTO AL PERSONAL ASISTENCIAL EN MATERNIDAD SEGURA CON LAS RUTAS INTEGRALES DE ATENCION EN SALUD | X | | | X | X | COORDINACION DE MAMITA SEGURA MEDICO PYP | AUDITORIO E.S.E | 1 | X | | 10 | 80% | 80% | 8/24/2019 |
| ESTRATEGIA SOY GENERACION MAS SONRRIENTE | FORTALECER Y MEJORAR EL CONOCIMIENTO DE LAS PRACTICAS DE CUIDADO BUCAL Y APLICACIÓN DE FLUOR BARNIZ. | X | | | X | X | COORDINACION Odontología | AUDITORIO E.S.E-SEDE PYP | 1 | X | | 10 | 90% | 90% | 8/24/2019 |
| AHORRO Y USO EFICIENTE DE AGUA Y ENERGIA. | SENSIBILIZAR AL PERSONAL DE ODONTOLOGIA EN LA IMPORTANCIA DEL AHORRO DE AGUA Y USO EFICIENTE DE ENERGIA | X | X | | X | X | GENIERA AMBIENTAL-MARLY MEJIA. | AUDITORIO E.S.E-SEDE PYP | 1 | X | | 10 | 100% | 100% | 10/26/2019 |
| SOCIALIZACION DE PROTOCOLOS DEL SERVICIO | FORTALECER CONOCIMIENTOS Y APLICABILIDAD DE LOS PROCESOS EN EL AREA DE Odontología E HIGIENE ORAL. | X | | | X | X | COORDINACION Odontología | AUDITORIO E.S.E-SEDE PYP | 1 | X | | 10 | 90% | 90% | 11/23/2019 |

TOTAL DE CAPACITACIONES

| | | | | |
|----------------------------|--------------------------|------------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| MD | IC | M H | M C | T C |
| MEJORA DE DESEMPEÑO | IMPLANTAR CAMBIOS | MEJORA DE HABILIDADES | MEJORA DE CONOCIMIENTO | TOMA DE CONCIENCIA |

SANDRA BURBANO
Coordiadora Area de Odontología



PLAN DE CAPACITACION (ENERO - DICIEMBRE 2019) PROMOCION Y PREVENION

| | |
|---------|------------------------|
| CODIGO | FECHA DE ELABORACIÓN |
| | |
| | FECHA DE ACTUALIZACIÓN |
| VERSION | 08/01/2019 |
| | |

PROMOCION Y PREVENION

| 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 | | | | |
| | LEY 100 SOCIALIZACIÓN DE PROCESOS PRIORITARIOS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN Y RUTAS DE ATENCION - RUTAS DE ATENCION INTEGRAS RIAS- MIAS RESOLUCIÓN 3202 DEL 2016 | DAR A CONOCER LOS PROCESOS INTERNOS DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LAS ACTIVIDADES DE PYP COMO TAMBIÉN SU RUTA DE ATENCIÓN. PLAN DE DEMANDA INDAUCIDA | | | | X | | COOR. DE PROIMCION Y PREVENION | PASILLO SEDE PRIMACIAL E.S.E. H.S.C.D.J | 1: HORA | X | | 25 | 100% | 100% | 26/01/2019 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|---|--|-----------------------------------|--------------------------------------|---------|--|--|--|--|--|----|------|------|------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • SÍFILIS GESTACIONAL • RESOLUCIÓN 1442 GUÍAS DE PRACTICAR CLÍNICAS DE DETECCIÓN DE CÁNCER • CIRCULAR 006 DEL 2018 PROTOCOLO DE MANEJO DE SARAMPIÓN Y RUBEOLA. • RESOLUCIÓN 2465 DEL 2016 Y 5406/2015 MANEJO DE MENOR CON DESNUTRICIÓN. • PROGRAMA AMPLIADO DE INMUNIZACIÓN (PAI) HISTORIA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA VACUNACIÓN EN COLOMBIA | DAR A CONOCER LOS PROTOCOLOS DE ATENCIÓN CON EL OBJETIVO DE ACTUALIZAR AL PERSONAL ASISTENCIAS PARA MEJORAR LOS PROCESOS INTERNOS DE LA INSTITUCIÓN | | | | | x | | SSM, COOR SALUD PUBLICA Y COO PYP | PASILLO SEDE PROMOCION Y PREVENICION | | | | | | | 25 | 100% | 100% | 23/02/2019 |
| GUIA DE PRACTICA CLINICAR DE DETECCION TEMPRANA DE ALTERACIONES DEL EMBARAZO - PROTOCOLO IVE -IAMI AIEPI | MEJORAR CONOCIMIENTOS EN EL PERSONAL ASISTENCIAL PARA LA EJECUCIÓN Y DIRECCIONAMIENTO DE ACTIVIDADES DE DEMANDA INDUCIDA, DE ESTA MANERA MEJORA EL PROCESO DE ATENCIÓN PRIMARIA EN SALUD A LA COMUNIDAD SENSIBILIZAR EN EL AUTOCUIDADO. | | | | | x | | COOR. FACTURACION, PYP | PASILLO SEDE PROMOCION Y PREVENICION | | | | | | | 25 | 100% | 100% | 23/03/2019 |
| RESOLUCION 2003/2014- 0256 ESTANDARES DE HABILITACION Y ACREDITACION | DAR A CONICER LOS LINIAIMIENTO DE LOS ESTANDARES PARA UNA BUEN PRESTACION DEL LOSER SERVICIOS DE SALUD | | | | | | | COOR PYP - AOPYO C ALIDAD | PASILLO SEDE PROMOCION Y PREVENICION | 2 HORAS | | | | | | 20 | 100% | 100% | 27/04/2019 |
| MATERNIDAD SEGURA, CACER DE CERCIX, MAMA, MALFORMACIONES CONGENITAS, SIFILIS CONGETINA | MEJORAR CONOCIMIENTOS EN EL PERSONAL ASISTENCIAL PARA LA EJECUCIÓN, DETECCIÓN Y DIRECCIONAMIENTO A UN DIAGNÓSTICO OPORTUNO Y EDUCAR EN ACTIVIDADES DE ATENCIÓN PRIMARIA EN SALUD A LA COMUNIDAD CON EL OBJETIVO SENSIBILIZAR EN EL AUTOCUIDADO. | | | | | x | | SSD Y COOR SALUD PUBLICA | PSILLO SALA DE ESPERA HOSTALIZACION | 2 HORAS | | | | | | 20 | 100% | 100% | 25/04/2019 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|---|--|---|---|---------|---|--|----|-----|-----|------------|
| RESOLUCION 4512 DE 1998 PROCESO DIAGNOSTICO Y TRATAMIENTO TBC - BAJO PESO AL NACER. PROTOCOLO DE ATENCION VIH - PROTOCOLO DE ATENCION HIPOTIROIDISMO - SIFILIS GESTACIONAL VIGILANCIA EN SALUD PUBLICA | MEJORAR CONOCIMIENTOS EN EL PERSONAL ASISTENCIAL PARA LA EJECUCIÓN, DETECCIÓN Y DIRECCIONAMIENTO A UN DIAGNÓSTICO OPORTUNO Y EDUCAR EN ACTIVIDADES DE ATENCIÓN PRIMARIA EN SALUD A LA COMUNIDAD CON EL OBJETIVO SENSIBILIZAR EN EL AUTOCUIDADO. | | | | | | | COOR SALUD PUBLICA | PASILLO SEDE PROMOCION Y PREVENCIÓN | 4 | | | 20 | 80% | 80% | 29/05/2019 |
| RESOLUCIO 256 DEL 2016 1995 DE 1999 CADENA Y CUSTODIA DE HISTORIA CLINICA, RESOLUCION 3374 DELM 2000 | DAR A CONOCER LOS PROCESOS INTERNOS DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LAS ACTIVIDADES DE PYP COMO TAMBIÉN SU RUTA DE ATENCIÓN. PLAN DE DEMANDA INDAUCIDA | | | | | X | | COOR. DE PROIMCION Y PREVENCIÓN | PASILLO SEDE PRIMACIAL E.S.E. H.S.C.D.J | 1: HORA | X | | 25 | 80% | 80% | 22/06/2019 |
| POLITICA DE SALUD SEXUAL - REPRODUCTIVA DERECHOS SEXUALES- ITS -IVE | MEJORAR CONOCIMIENTOS EN EL PERSONAL ASISTENCIAL PARA LA EJECUCIÓN Y DIRECCIONAMIENTO DE ACTIVIDADES DE DEMANDA INDUCIDA, DE ESTA MANERA MEJORA EL PROCESO DE ATENCIÓN PRIMARIA EN SALUD A LA COMUNIDAD SENSIBILIZAR EN EL AUTOCUIDADO. | X | | | | | | APOYO PROFESIONALES DE LA SECRETARIA DE SALUD MUNICIPAL | AUDITOTIO SEDE DE PYP | 4 HORAS | X | | 25 | 80% | 80% | 22/06/2019 |
| SOCIALIZACION DE LA GUIA PRACTICA DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO - RESOLUCION 24-65 DEL 2016 - 5406/2015 PROTOCOLO DE ATENCION PROTOCOLO DE MEDIDAS ANTROPOMETRICAS | MEJORAR Y DAR A CONOCER AL PERSONAL ASISTENCIAL LOS CAMBIO EN LAS REJILLAS DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO CON EL OBJETIVO DE REALIZAR UN BUEN DIAGNÓSTICO EN EL MOMENTO DE LA CONSULTA Y DE ESTA MANERA DETECTAR A TIEMPO ALTERACIONES EN LA POBLACIÓN OBJETO. | | | | | X | | PROFESIONAL ENCARGADO DEL PROCESO DE CYD | AUDITOTIO SEDE DE PYP | 1: HORA | X | | 25 | 80% | 80% | 27/07/2019 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|---|---|--|----------------------------------|---------|--|---|--|----|-----|-----|------------|
| GUIA PRACTICA DE ATENCION A LA EMBARAZDA, PROTOCOLO ATENCION MENOR DE 15 AÑOS | MEJORAR CONOCIMIENTOS EN EL PERSONAL ASISTENCIAL PARA EL DIRECCIONAMIENTO DE ACTIVIDADES DE DEMANDA INDUCIDA Y DE ESTA MANERA MEJORAR LA CAPTACIÓN Y PROCESO ATENCIÓN A LA COMUNIDAD DISMINUYENDO EL RIESGO EN SALUD A LA POBLACIÓN OBJETO | | | | | x | | COORDINACION MEDICO | AUDITOTIO SEDE DE PYP | 2:HORAS | | x | | 25 | 80% | 80% | 27/07/2019 |
| IAMI Y AIEPI | FORTALECER Y MEJORAR LOS CONOCIMIETOS EN LAS ESTRATEGIAS PARA EL BINOMIO MADRE HIJO PARA UNA MEJOR ATENCION DISMINUIR EL RIESGO EN LA POBLACION OBJETO | x | | | | x | x | COORDINACION DE IAMI - AIEPI | AUDITORIO MIGUEL ANTONIO CAMACHO | 2 | | x | | 25 | 80% | 80% | 24/08/2019 |
| MATERNIDAD SEGURA | FORTALECER Y MEJORAR EL CONOCIMIENTO EN EL PERSONAL ASISTENCIAL EN LAS ESTRATEGIAS DE LA INSTIUCION PARA UNA MEJOR ATENCION AL BINOMIO MADRE E HIJO | x | | | | x | x | COORDINACION MAMITA SEGURA _ MEDICO P Y P | AUDITORIO MIGUEL ANTONIO CAMACHO | 2 | | x | | 25 | 80% | 80% | 24/08/2019 |
| GUIA PRACTICA CLINICA DE ATENCION EN HIPERTENCION ARTERIAL Y DIABETES | ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS DE ATECION Y DIRECCIONAMIENTO AL MENOR | x | | | | x | x | PROFESIONAL DE ENCARGADO DE PROCESO DE CYD | AUDITORIO MIGUEL ANTONIO CAMACHO | 1 | | x | | 25 | 80% | 80% | 24/08/2019 |
| PROTOCOLO DE ATENCION MENOR DE 15 AÑOS - IVE | MEJORAR Y ACTUALIZAAR CONOCIMIENTOS EN EL PERSONAL ASISTENCIAL PARA UNA MEJOR ATENCION EN LA POBLACION OBJETO | x | | | | x | x | MEDICO PYP | AUDITORIO MIGUEL ANTONIO CAMACHO | 1 | | x | | 25 | 80% | 80% | 21/09/2019 |
| IAMI Y AIEPI | FORTALECER LOS CONOCIMIETOS EN LAS ESTRATEGIAS PARA UNA MEJOR ATENCION EN LA POBLACION OBJETO | x | | | | x | x | COORDINADOR JESUS AURELIANO ORTEGA - COOR. MATERNIDAD SEGURA | FUERA DE INTIUCION | 3 | | x | | 25 | 80% | 80% | 21/09/2019 |
| ATENCION DEL PARTO VERTICAL | FORTALECER Y MEJORAR EL CONOCIMIENTO EN EL PERSONAL ASISTENCIAL EN LAS ESTRATEGIAS DE LA INSTIUCION PARA UNA MEJOR ATENCION DE LA GESTANTE | x | | | | x | x | MEDICO PYP | AUDITORIO MIGUEL ANTONIO CAMACHO | 2 | | x | | 25 | 80% | 80% | 21/09/2019 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----------------------------------|------|---|-----|-----|-----|-----|------------|
| SOCIALIZACION DE LA GUIA PRACTICA DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL MINISTERIO - RESOLUCION 24-65 | MEJORAR Y DAR A CONOCER AL PERSONAL ASISTENCIAL LOS CAMBIO EN LAS REJILLAS DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO CON EL OBJETIVO DE REALIZAR UN BUEN DIAGNÓSTICO EN EL MOMENTO DE LA CONSULTA Y DE ESTA MANERA DETECTAR A TIEMPO ALTERACIONES EN LA POBLACIÓN OBJETO. | | | | | x | | PROFESIONAL ENCARGADO DEL PROCESO DE CYD | AUDITORIO SEDE DE PYP | 1: H | X | | 25 | 80% | 80% | 26/10/2019 |
| DETECCION TEMPRANA DE CACER DE SENO -CERVIX - PROSTATA | FORTALECER LOS CONOCIMIETO EN LA GUIAS DE ATENCION PARA LA POBLACION OBJETO | X | | | | X | X | COORDINACION SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA | AUDITORIO MIGUEL ANTONIO CAMACHO | 1 | X | | 25 | 80% | 80% | 26/10/2019 |
| CONSULTA PRE-COCEPCIONAL - DETECCION TEMPRANA DE ALTERACIONES DEL EMBARZO | FORTALECER Y MEJORAR EL CONOCIMIENTO EN EL PERSONAL ASISTENCIAL EN LAS ESTRATEGIAS DE LA INSTIUCION PARA UNA MEJOR ATENCION DE LA GESTANTE | X | | | | X | X | COORDINACION MAMITA SEGURA _ MEDICO P Y P | | 2 | X | | 25 | 80% | 80% | 26/10/2019 |
| MATERNIDAD SEGURA - ATENCION BINOMIO MADRE E HIJO | FORTALECER Y MEJORAR EL CONOCIMIENTO EN EL PERSONAL ASISTENCIAL EN LAS ESTRATEGIAS DE LA INSTIUCION PARA UNA MEJOR ATENCION AL BINOMIO MADRE E HIJO | X | | | | X | X | COORDINACION MAMITA SEGURA _ MEDICO | AUDITORIO MIGUEL ANTONIO CAMACHO | 2 | X | | 25 | 80% | 80% | 23/11/2019 |
| DETECCION TEMPRANA DE ALTERACIONES DE ADULTO MAYOR- CNACER PROTATA, COLON . RECTO - AGUDEZ VISUAL | ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS | X | X | X | X | X | X | COORDINACION PROGRA DE CRONICOS | AUDITORIO MIGUEL ANTONIO CAMACHO | 2 | X | | 25 | 80% | 80% | 14/12/2019 |
| TOTAL PLAN DE CAPACITACION | | | | | | | | | | | | 275 | 80% | 80% | | |

| IC | MH | MC | TC |
|-------------------|---------------------|-----------------------|------------------|
| IMPLANTAR CAMBIOS | MEJORAR HABILIDADES | MEJORAR CONOCIMIENTOS | TOMAR CONCIENCIA |



PLAN DE CAPACITACION (ENERO - DICIEMBRE 2019)

| | |
|---------|------------------------|
| CODIGO | FECHA DE ELABORACIÓN |
| | feb-18 |
| VERSION | FECHA DE ACTUALIZACIÓN |
| | 14/12/2018 |

| UNIDAD DE SERVICIO FARMACEUTICO | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|----------------|----|----|----|----|--------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|------|------------------------|---|-------------------------|--|-----------|
| 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 | | | | | |
| SISTEMA DE INFORMACION Y ATENCION AL USUARIO | PROCESO SIAU (PROCESO PQRS- ASIGNACION DE CITAS- PARTICIPACION CIUDADANA- SATISFACCION AL USUARIO) | CAPACITAR A LOS FUNCIONARIOS EN PROCESO SIAU EN CUMPLIMIENTO AL POA | | | | X | | COORDINADORA DE TRABAJO SOCIAL | SALA DE ESPERA DE HOSPITALIZACION | 1,5 | X | X | COORDINADORES DE AREA | 100% | 100% | DICIEMBRE | |
| | RUTAS DE ATENCION PARA VALORACION DE VIOLENCIA SEXUAL - FISICA - PSICOLOGICA | ESTABLECER ACCIONES PARA DABA ATENCION A VICTIMAS DE LA VIOLENCIA EN CUMPLIMIENTO A RESOLUCION 459 DE 2012, DECRETO 2734 DE 2012, L.FY 1876 2013. | | | | | X | X | COORDINADORA DE TRABAJO SOCIAL | SALA DE ESPERA DE HOSPITALIZACION | 2 | X | X | MEDICOS - JEFES - TRABAJO SOCIAL - PSICOLOGIA | 100% | 100% | DICIEMBRE |
| | ATENCIÓN PRIORITARIA EN LOS DIFERENTES SERVICIOS | CAPACITAR A LOS FUNCIONARIO EN ATENCION PRIORITARIA CON EL FIN DE QUE GARANTIZAN ATENCION INTEGRAL A POBLACION VULNERBLE (NIÑOS- GESTANTES - ADULTO MAYOR- POBLACION EN SITUACION DE DISCAPACIDAD. | | | | | X | X | COORDINADORA DE TRABAJO SOCIAL | SALA DE ESPERA DE HOSPITALIZACION | 1 | X | | COORDINADORES DE AREA | 100% | 100% | DICIEMBRE |
| | ELABORACION DE ANEXO TRES PARA LAS EPS EMSANAR Y MALLAMAS | CAPACITAR AL PERSONAL SIAU EN ELABORACION DE ANEXO TECNICO NUMERO 3 EN CUMPLIMIENTO A RESOLUCION 3047 DE 2008 | X | | | | X | X | COORDINADORA DE TRABAJO SOCIAL | OFICINA DE TRABAJO SOCIAL | 1 | X | X | FUNCIONARIOS SIAU | 100% | 100% | DICIEMBRE |
| | DEBERES Y DERECHOS DE LOS USUARIOS DE LA ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS | CAPACITAR A LOS FUNCIONARIOS EN DEBERES Y DERECHOS CON EL FIN DE QUE ESTOS NO SEAN VULNERADOS A LOS USUARIOS | | | | | | X | COORDINADORA DE TRABAJO SOCIAL | SALA DE ESPERA DE HOSPITALIZACION | 1 | X | | PERSONAL NUEVO | 100% | 100% | DICIEMBRE |
| TOTAL PLAN DE CAPACITACION | | | | | | | | | | | | 0 | #(DN)/01 | #(DN)/01 | | | |

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


 Alejandra Agudelo
 Trabajadora Social
 R.P. 183847504-1