

E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

JORGE ALBERTO LEMUS BELLO
GERENTE



GUAMAL – MAGDALENA
2021

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 1 de 23

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVOS.....	4
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
MARCO NORMATIVO	4
DEFINICIONES	5
BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES	7
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA.....	8
MISIÓN.....	8
VISIÓN	8
VALORES INSTITUCIONALES	8
PRINCIPIOS INSTITUCIONALES	10
OBJETIVOS INSTITUCIONALES.....	10
POLITICAS INSTITUCIONALES.....	11
POLÍTICA DE SERVICIOS	11
POLÍTICA DE CALIDAD	12
POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	12
POLÍTICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE	13
POLÍTICA AMBIENTAL	13
POLÍTICA DE HUMANIZACIÓN.....	14
POLÍTICA DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	14
POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	15
POLÍTICA DE GESTIÓN DEL RIESGO	15
POLÍTICA FINANCIERA	16
MAPA DE PROCESO	17
ORGANIGRAMA	18
CAPACIDAD INSTALADA.....	19

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 2 de 23

MODALIDADES DE CAPACITACIÓN.....	20
MODALIDAD PRESENCIAL	20
MODALIDAD VIRTUAL.....	20
MODALIDAD MIXTA	20
TIPO DE CAPACITACIÓN	20
PROCEDIMIENTO DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	20
PRESUPUESTO.....	21
EVALUACIÓN	21
DIVULGACIÓN	23
CRONOGRAMA.....	23

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 3 de 23

INTRODUCCIÓN

El plan institucional de capacitación PIC, se constituye en un medio orientado a dotar a la entidad de servidores íntegros, competentes, abiertos al cambio y comprometidos con el cumplimiento de la misión institucional.

Este plan establece que la capacitación debe desarrollar las competencias laborales para la implementación y mejoramiento, en donde se adopta el enfoque de la formación basada en competencias laborales que buscan el fortalecimiento de las dimensiones del SER, SABER y HACER, como un esquema de enseñanza y de aprendizaje en sincronía con el desarrollo de competencias del liderazgo.

Este plan propone la participación activa de los empleados en su propio aprendizaje, la construcción del conocimiento desde la experiencia y su estrecha relación con su realidad e intereses, como condiciones para que se produzcan aprendizajes.

La ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones va enfocado al cumplimiento de los objetivos estratégicos, comprometiéndose a fortalecer las competencias del Talento Humano, mediante la implementación de estrategias de capacitación, con las cuales se mejora el compromiso y la motivación de los servidores y de esta manera se impacta positivamente en la calidad del servicio.

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación, se parte de un diagnóstico de necesidades, el cual tiene como objetivo la identificación de situaciones a mejorar mediante procesos de aprendizaje previstos en el marco normativo.

También hacen parte del PIC los recursos con los que se cuenta para su ejecución, y se define la forma como se realizará su evaluación y su divulgación.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 4 de 23

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la apropiación del conocimiento y habilidades del talento humano al servicio del hospital, para contribuir al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, el desempeño laboral y la calidad de vida de los colaboradores; en atención al cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la institución.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar las necesidades de capacitación que requiere el talento humano del hospital para el mejoramiento de sus competencias y habilidades, y, en consecuencia, su desempeño laboral.
- ✓ Priorizar y definir las capacitaciones a incluir en el PIC derivadas del primer objetivo
- ✓ Identificar oportunidades de mejora en función de las brechas que se evidencien.

MARCO NORMATIVO

- **Artículos 53 y 54 de la Constitución Política de Colombia de 1991**, en los cuales se establece principio fundamental y garantía mínima de todo trabajador el derecho a la capacitación.
- **Decreto 1567 de 1998**, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **Decreto 1227 DE 2005**, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998.
- **Decreto 1083 de 2015**, Titulo IV en el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 5 de 23

- **Ley 734 de 2002**, Código Disciplinario Único, el cual en su artículo 33 establece que uno de los derechos de los servidores públicos es "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones".

DEFINICIONES

- **Competencia:** "Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado" (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).
- **Capacitación:** "Es 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 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 y al eficaz desempeño del cargo" (Ley 1567 de 1998- Art.4).
- **Formación:** "Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa."
- **Educación Informal:** La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994)
- **Educación no formal:** "Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. La finalidad es la promoción del perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria"

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 6 de 23

- **Educación formal:** La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos, esta "se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con Sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos".
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, tal como se establece en el Decreto 2888 de 2007.
- **Programas de inducción:** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. Con el fin de integrarlo al Institución, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- **Programas de Re inducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de re inducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios
- **Competencia laboral:** Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y los resultados del sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos (SABER), destrezas, habilidades, (HACER) valores, actitudes (SER) y aptitudes (HACER). (DAFP, 2007). De acuerdo con el DAFP, las entidades públicas del orden territorial y nacional podrán apoyarse en las propuestas que realice el sector educativo a nivel de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 7 de 23

informal, para formular el Plan Institucional de Capacitación (PIC) siempre que estas se fundamenten en el enfoque de formación por competencias.

BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, el personal de planta permanente, y contratistas, de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena.

Los contratistas podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional y que no impliquen un rubro para su ejecución.

Los asistentes a capacitaciones tendrán las siguientes obligaciones:

- Cumplir estrictamente con las actividades del presente Plan y la agenda adoptada por el grupo de trabajo de Talento Humano.
- Por parte de los jefes, facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos de capacitación y formación que programe la entidad.
- El servidor designado o inscrito voluntariamente para participar en las jornadas desarrolladas a través del Plan Institucional de Capacitación, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación establecidos para el mismo.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 8 de 23

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA

MISIÓN

Somos un hospital público de baja complejidad que ofrece servicios de salud con criterios de calidad, seguridad y oportunidad; contamos con un recurso humano idóneo comprometido con la mejora continua de los procesos asistenciales orientados hacia la satisfacción del usuario y su familia.

VISIÓN

En el 2023 seremos reconocidos como un hospital que ofrece servicios de salud oportunos y de calidad, apoyado en su equipo humano e infraestructura física y tecnológica, fijando como propósito el fortalecimiento de los servicios habilitados y dando apertura a nuevas estrategias de atención que permitan convertirnos en una institución eficiente y humanizada.

VALORES INSTITUCIONALES

La ESE Hospital Nuestra Señora del Carmen tiene establecido en su Código de Ética y Buen Gobierno el marco de la filosofía del servicio que presta, las normas morales y éticas, además de los valores cotidianos que se constituyen en las creencias que nos unen en torno a nuestros usuarios y partes interesadas, y a través de ello, se rige la conducta y actuar de cada integrante de la E.S.E los cuales se recogen en los siguientes valores:

- **ORIENTACION AL USUARIO:** El hospital actuará en todo momento en función de satisfacer las necesidades y expectativas del usuario en materia de servicios de salud, impulsando una atención y trato personalizados.
- **DILENGENCIA:** Los Funcionarios cumplirán con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a su cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos.
- **EFICACIA:** La actuación de los funcionarios del Hospital se orientará hacia la adopción de decisiones que garanticen el mejor resultado, concreción de logros que afecten los servicios de salud que se prestan al usuario.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 9 de 23

- **EFICIENCIA:** Los funcionarios del Hospital actuarán responsablemente con el uso de los recursos para lograr los mejores resultados, reconociendo que los recursos son limitados, y eligiendo entre alternativas que pueden suministrar el mayor beneficio.
- **INNOVACIÓN:** El Hospital y los funcionarios de este, deberán tener orientación a fomentar y crear nuevas ideas imprimiendo creatividad e imaginación lo que nos permitirá mejorar y fortalecer nuestra competitividad y liderazgo.
- **HONESTIDAD:** Nos comprometemos en actuar y desarrollar nuestra misión en un ambiente de transparencia, de cara a la verdad y en cumplimiento a la ley.
- **RESPECTO:** Propiciamos el respeto a la persona, reconocimiento y compromiso al valor de la diversidad de ideas y puntos de vista de los colaboradores, de los usuarios y sus familias. Tenemos especial preocupación por aquellos que se encuentran en estado de vulnerabilidad.
- **TRABAJO EN EQUIPO:** Fomentamos la colaboración al interior del hospital, con la red asistencial y la comunidad respetando y valorando nuestras diferencias, fortaleciendo las relaciones interpersonales y priorizando el éxito del equipo por encima del éxito individual.
- **COMPROMISO:** Trabajamos comprometidos más allá de nuestro simple deber, generando siempre nuestro mayor esfuerzo consecuentes a la capacidad de la entidad.
- **ÉTICA:** Los funcionarios del Hospital sostendrán una conducta transparente, honesta y preocupada por la dignidad de todas las personas con las que se interactúa.
- **VOCACION DE SERVICIO:** Los funcionarios del Hospital actuarán de manera solidaria y con un accionar desinteresado inclinándose a brindar en todo instante colaboración y/o ayuda.
- **JUSTICIA:** Todos los funcionarios actuarán con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **CALIDAD:** La orientación hacia la calidad nos exige procedimientos para evaluar la eficiencia, la efectividad y la seguridad de las intervenciones preventivas, de apoyo y curativas. Actuaremos aplicando nuestro recurso maximizado los beneficios de salud con el mínimo riesgo, y la máxima satisfacción del paciente con el proceso.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 10 de 23

- **CONFIANZA:** Entregaremos esperanza y seguridad en nuestro actuar.

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

Los principios institucionales son las bases o normas morales que deben existir en toda empresa, unidos a los valores éticos y a una misión institucional, siendo claramente identificados, se logrará el desarrollo institucional.

- **COMPROMISO EN EL SERVICIO:** desarrollamos y mantenemos una destacada actitud de servicio frente a los usuarios y sus familiares, buscando soluciones eficaces que contribuyan a la mejora continua reflejadas en la satisfacción de la asistencia generada por nuestro personal.
- **TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL:** Buscamos dar cumplimiento a nuestra misión y visión corporativa, con apego y cumplimiento a los valores éticos que, permitan generar un ambiente transparente y una relación de mutuo beneficio entre usuarios, familiares y partes interesadas.
- **MOVILIZADORES DE CAMBIO:** Como institución sabemos que nuestras acciones no solamente pueden quedar trazadas en nuestro compromiso de trabajo cotidiano, es por ello que procuramos llevar soluciones innovadoras haciendo uso de la capacidad institucional.
- **COMPROMISO CON LA CALIDAD:** Nos comprometemos con el logro de los mejores resultados a través de la prestación de nuestros servicios, desplegando una gestión efectiva, eficiente y oportuna de nuestros los procesos y recursos.
- **RESPONSABILIDAD SOCIAL:** A través de nuestro servicio, nos comprometemos con el desarrollo, el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de nuestros funcionarios y las partes interesadas, apoyados en acciones responsables.

Nos comprometemos en que nuestras acciones estén ligadas en respetar, preservar y conservar un medio ambiente sano y saludable.

OBJETIVOS INSTITUCIONALES

El objeto de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal, Magdalena, es la prestación de servicios de salud en el primer nivel de complejidad servicio que será ofrecido en el marco del Sistema de Seguridad Social en Salud. Es por ello que la entidad

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 11 de 23

desarrollará acciones de promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación de la salud (Artículo 4 del Acuerdo 001-2007).

Bajo este propósito institucional la E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal, Magdalena enmarca sus objetivos, los cuales son:

- Asegurar y aumentar los niveles de satisfacción, oportunidad y calidez en la prestación del servicio.
- Prestar servicios de salud seguros y eficientes minimizando los riesgos para el paciente y su familia.
- Fortalecer la gestión del talento humano enfocados en el trato digno con vocación de servicio.
- Asegurar la sostenibilidad financiera y desarrollo institucional generando rentabilidad económica y social.
- Optimizar la capacidad instalada para asegurar la prestación del servicio.
- Promover programas de responsabilidad social y ambiental aportando al desarrollo sostenible.

POLITICAS INSTITUCIONALES

Dentro del Plan De Desarrollo Institucional "Servicio eficiente con calidad humana". se establecen las Políticas Institucionales que permite el alcance de los Objetivos trasados en el presente documento.

POLÍTICA DE SERVICIOS

La institución presta servicios de salud de primer nivel de forma oportuna y pertinente basada en estándares de calidad con un enfoque humanizado, seguro y con compromiso social.

Objetivos

- Brindar servicios de salud sin barreras de Acceso.
- Fortalecimiento del programa de seguridad del paciente e implementación del mismo en todos los procesos.
- Diseñar estrategias que permita brindar una adecuada orientación a los usuarios que acceden a la institución.
- Sensibilizar al recurso humano para propender por un trato digno y humanizado durante la prestación del servicio de salud.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 12 de 23

- Concientizar el talento humano institucional en la necesidad de aportar conocimiento y experiencia al personal en formación.
- Mejorar la calidad del dato y reporte de todos los eventos de notificación de vigilancia epidemiológica.

POLÍTICA DE CALIDAD

La E.S.E Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal – Magdalena, está comprometida con el mejoramiento continuo, para lograr la satisfacción de los usuarios externos, su red de apoyo y usuarios internos, a través de la prestación de sus servicios integrales de salud orientados en un modelo de gestión y atención centrado en el usuario, familia y comunidad, de esta forma garantizar la satisfacción de las necesidades de salud de nuestros usuarios y basados en los altos estándares de calidad.

Objetivos

- Avanzar en la implementación del Sistema Único de Acreditación.
- Fortalecer todos los procesos a partir del mejoramiento continuo.
- Crear estrategias para lograr una cultura de calidad.
- Aplicar los atributos de calidad en todos los procesos institucionales.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Gerencia de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen del Municipio de Guamal Magdalena, en su actividad de prestación de los servicios de salud, se compromete con la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la gestión de los riesgos laborales, que cubre todos sus centros de trabajo, sus trabajadores independientes de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.

Objetivos

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
- Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para el diseño, implementación y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 13 de 23

- Desarrollar permanentemente actividades de prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y promoción de la salud.
- Involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo en los sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en el Hospital.

POLÍTICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE

La gerencia se compromete a dar continuidad al programa de seguridad del paciente; con el objetivo de garantizar la prestación de los servicios con seguridad y calidad; basados en la identificación de riesgos, implementación de prácticas seguras que garanticen aprendizaje organizacional, cultura de seguridad y mejoramiento continuo de los procesos que fomenten la prevención de la ocurrencia de eventos adversos involucrando a funcionarios, paciente y red de apoyo.

Objetivos

- Fortalecer los programas de capacitación al cliente interno para identificar y prevenir la ocurrencia de eventos adversos en la organización.
- Motivar al cliente interno para continuar con la cultura de identificación y reporte de eventos e incidentes.
- Articular los procesos misionales y administrativos a través de auditorías concurrentes para identificar, gestionar y minimizar la ocurrencia de eventos.
- Fortalecer la evaluación de adherencia a guías, protocolos y procedimientos al personal asistencial y administrativo que garanticen prácticas seguras.

POLÍTICA AMBIENTAL

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen del Municipio de Guamal Magdalena reconoce la relación existente entre la salud y el medio ambiente, por lo que se compromete a través del desarrollo de buenas prácticas ambientales con la prevención y mitigación de los impactos generados en la prestación de los servicios de salud; promoviendo el mejoramiento continuo, la sostenibilidad y salud ambiental en cumplimiento de la normatividad vigente.

Objetivos

- Fortalecer las estrategias institucionales que sensibilicen al usuario interno y externo sobre el ahorro de recursos, manejo de residuos y sustancias químicas.
- Diseñar programas que fomenten la sostenibilidad ambiental en la institución y en el municipio.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 14 de 23

- Realizar seguimiento y autoevaluaciones que promuevan el mejoramiento continuo y la mitigación de los riesgos generados de la prestación de servicios de salud.
- Aportar a la implementación de las políticas ambientales del Departamento.

POLÍTICA DE HUMANIZACIÓN

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal-Magdalena, como entidad prestadora de servicios de salud se compromete a instaurar e implementar la política de atención humanizada en salud, enfocada hacia el servicio integral del usuario y su familia, ofreciendo una asistencia con calidez humana que responda a sus necesidades y expectativas físicas, psicológicas, sociales, emocionales, culturales y espirituales; donde todo el personal de salud, brinde un trato amable, cálido y de respeto hacia la confidencialidad, la dignidad, fundamentados en los derechos y deberes de los pacientes sus familias y los funcionarios, con condiciones laborales justas.

Objetivos

- Generar desde el equipo directivo de la institución espacios laborales dedicados a la capacitación y sensibilización del personal.
- Conformar grupo de líderes que se comprometan y que representen a cada área del hospital y contribuyan al tema de humanización.
- Articular las estrategias de humanización con todos los procesos, para mejorar la prestación de los servicios y el clima laboral.
- Socializar y medir adherencia del programa de humanización institucional.

POLÍTICA DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal – Magdalena, se compromete a gestionar los recursos tecnológicos y físicos necesarios que garanticen la integralidad de la atención institucional, la adecuada operación de los procesos y el cumplimiento de las metas establecidas, así mismo fomentar desde los lineamientos estratégicos el disponer de equipos, dispositivos médicos y tecnologías seguras, eficientes y efectivas acordes con el nivel de complejidad de la institución de salud, apoyando la prestación de servicios asistenciales de calidad.

Objetivos

- Realizar mantenimiento preventivo y correctivo en los equipos tecnológicos y biomédicos, identificando los que están en deterioro o que requieran cambio.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 15 de 23

- Adquirir herramientas tecnológicas de acuerdo a la normatividad vigente que permita aumentar la calidad de la prestación de servicios buscando satisfacer las necesidades de la comunidad.
- Promover el adecuado uso de la tecnología nueva y usada, para prestar una atención segura y optimizar la vida útil de los equipos.
- Implementar un sistema de historias clínicas que nos permita tener una información más clara.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

La E.S.E Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal, Magdalena, se compromete a promover el bienestar de sus colaboradores a través del fortalecimiento de los programas de capacitación, seguridad y salud en el trabajo, y aquellos que sean necesarios para fortalecer el capital humano; contribuyendo al desarrollo institucional.

Objetivos

- Establecer el plan de capacitaciones institucional por perfiles y competencias, armonizado con el mapa de procesos.
- Fortalecer el programa de humanización y rediseñar sus estrategias beneficiando al usuario externo e interno.
- Diseñar herramientas de medición para evaluar y/ o medir el avance del proceso de Talento Humano.
- Fortalecer los subprocesos de selección, inducción, reinducción, evaluación de desempeño, clima laboral y bienestar social.
- Mejorar las condiciones de trabajo con la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL RIESGO

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal - Magdalena, se compromete a establecer parámetros y controles de manera sistemática para la gestión integral de los riesgos administrativos, financieros y asistenciales determinando estrategias para la administración del riesgo que prevengan su materialización.

Objetivos

- Identificar riesgos en cada proceso de la institución para minimizar su materialización evitando acciones legales y judiciales.
- Capacitar al usuario interno en la gestión integral del riesgo para establecer controles que permitan cumplir con los objetivos institucionales.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 16 de 23

POLÍTICA FINANCIERA

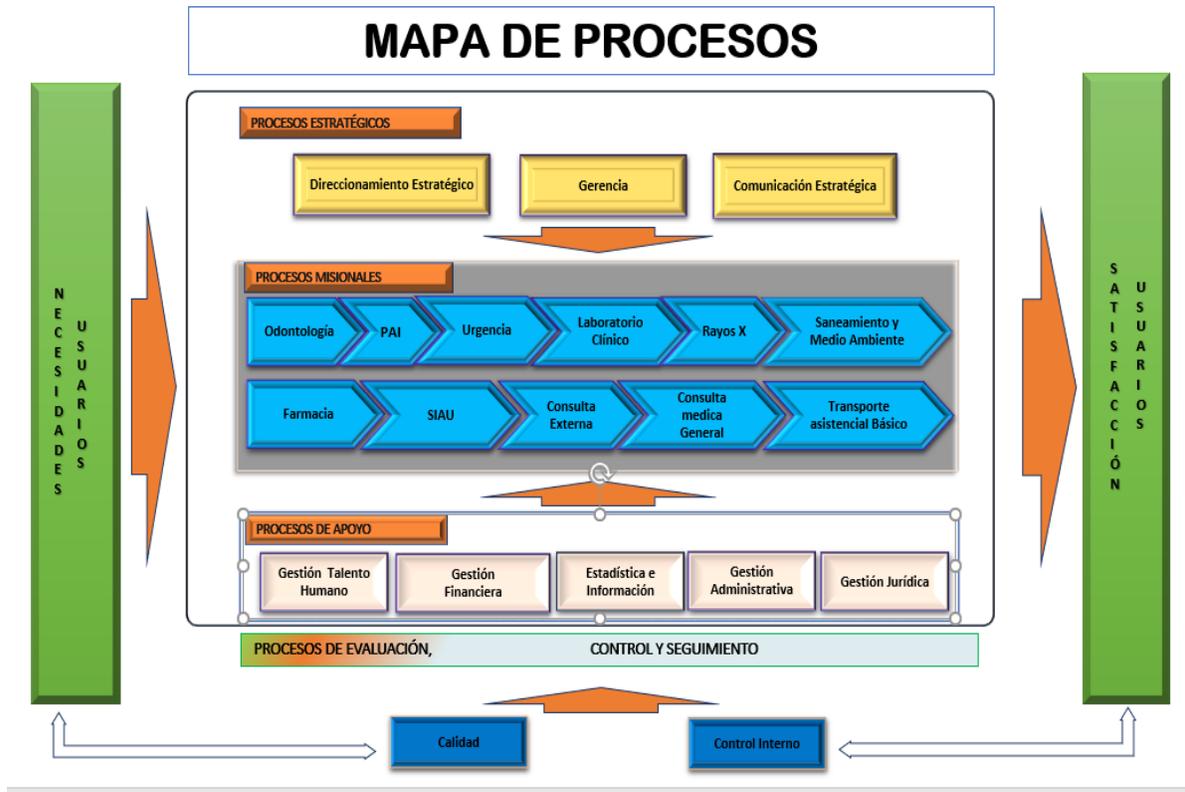
La E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal – Magdalena, se compromete a gestionar la sostenibilidad financiera a través de controles permanentes y auditorías a los sistemas de información garantizando liquidez, rentabilidad económica y social, con eficiencia, eficacia, razonabilidad y oportunidad en el flujo de información para la óptima prestación de servicios de salud.

Objetivos

- Mejorar el sistema de contratación con las EAPB y entes gubernamentales en cuanto a cobertura de servicios y ajuste de tarifas, así como comercializar nuestros servicios a otras entidades del área de influencia.
- Garantizar la facturación total de los servicios prestados y su radicación, así como la calidad de la misma, a fin de reducir los porcentajes de glosas y devoluciones.
- Reducir los tiempos de respuesta de Glosa y devoluciones acorde a lo establecido en el Decreto 4747 de 2007.
- Depurar en su totalidad los saldos de cartera para establecer un registro real de cartera recuperable.
- Realizar una gestión de cobro oportuna ante las entidades deudoras, garantizando el flujo de caja que permita la sostenibilidad financiera del hospital.
- Racionalizar el gasto frente al flujo de efectivo real, para garantizar el equilibrio financiero institucional.

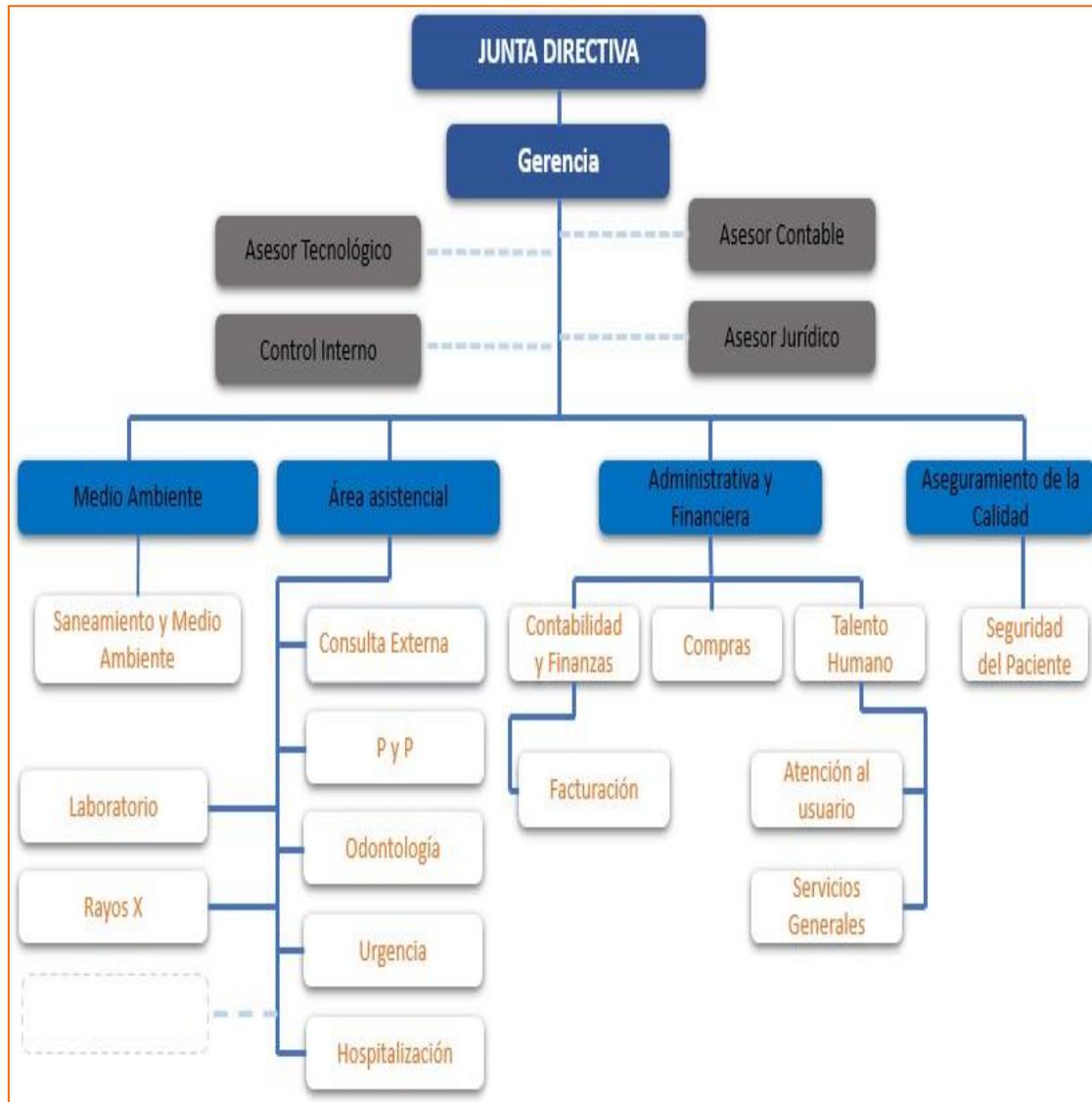
 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 17 de 23

MAPA DE PROCESO





ORGANIGRAMA



 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 19 de 23

CAPACIDAD INSTALADA

GRUPO DE CAPACIDAD	CONCEPTO	CANTIDAD
CONSULTORIOS	URGENCIAS	1
	TRIAGE	1
	CONSULTA EXTERNA MEDICINA GENERAL	4
	CONSULTA PRIORITARIA	1
	CONSULTA EXTERNA – ODONTOLOGIA	1
	PROTECCION ESPECIFICA – DETECCION TEMPRANA	5
SALAS	PROCEDIMIENTOS	1
	OBSERVACION ADULTOS	1
	OBSERVACION PEDIATRICA	1
	E.D.A. – ENFERMEDAD DIARREICA AGUDA	1
	E.R.A. – ENFERMEDAD RESPIRATORIA AGUDA	1
	HOSPITALIZACION HOMBRES	1
	HOSPITALIZACION MUJERES	1
	GINECO OBSTETRICIA – PUERPERIO	1
HOSPITALIZACION PEDIATRIA	1	
CONSULTA EXTERNA ODONTOLOGIA	UNIDADES ODONTOLOGICAS	1
CONSULTA PE Y DT HIGIENE ORAL	UNIDADES ODONTOLOGICAS	1
SALA DE PARTOS	MESAS DE PARTO	2
	MONITOR FETAL	1
AMBULANCIA	BASICA	2
CAMAS	PEDIATRICAS	4
	ADULTOS	7
	OBSTETRICAS	3
APOYO DIAGNOSTICO Y COMPLEMENTACION TERAPEUTICA	FARMACIA	1
	CONSULTORIO FISIOTERAPIA	1
	LABORATORIO CLINICO	1
	RADIOLOGIA – IMAGENES DIAGNOSTICAS	1
	EQUIPO DE RAYOS X PORTATIL	1
	EQUIPO DE RAYOS X FIJO	1
	ECOGRAFO	1
ELECTROCARDIOGRAFO	1	
SALUD PUBLICA	OFICINA SANEAMIENTO BASICO	1
TRANSPORTE AMBULATORIO TERRESTRE	AMBULANCIA TIPO TAB	3

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 20 de 23

MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

MODALIDAD PRESENCIAL

Las actividades para el presente plan se definen en detalle en el anexo en formato Excel que hace parte del mismo: a) Seminario: Un seminario es una reunión especializada que tiene naturaleza técnica y académica cuyo objetivo es realizar un estudio profundo de determinadas materias con un tratamiento que requiere una interactividad entre los especialistas. b) Taller: En enseñanza, un taller es una metodología de trabajo en la que se integran la teoría y la práctica. Se caracteriza por la investigación, el descubrimiento científico y el trabajo en equipo.

MODALIDAD VIRTUAL

Según la evolución en la ejecución del PIC se podrá utilizar también medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos.

MODALIDAD MIXTA

Permitirá, eventualmente, combinar los diversos componentes de la tecnología de la Informática, la computación e Internet, con componentes de metodologías tradicionales de enseñanza-aprendizaje presencial y de formatos instrucciones de aprendizaje a distancia.

TIPO DE CAPACITACIÓN

El Plan se desarrollará básicamente a través de capacitaciones internas, es decir se trata de capacitaciones que se organizan y convocan al interior de la empresa con capacitadores de la misma entidad o capacitadores contratados para este propósito.

Las capacitaciones pueden ser abiertas para todo el personal o cerradas para una lista específica de convocados, según las necesidades que se desean satisfacer.

PROCEDIMIENTO DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El programa de inducción y reinducción tiene como objetivo fortalecer el desempeño laboral, el compromiso y sentido de pertenencia de los funcionarios desde su vinculación, facilitándoles su integración a la cultura organizacional y al desarrollo de habilidades, suministrándole la información que le permita el conocimiento de la función pública, el cumplimiento de sus funciones, así como el desarrollo individual y organizacional.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PÁGINA	Página 21 de 23

Se cuenta con un Procedimiento INDUCCIÓN REINDUCCIÓN de acuerdo con los objetivos a cumplir, existen los siguientes componentes para este programa:

- a. Inducción general: se refiere a la razón de ser y las generalidades de la institución, se realizará de manera virtual (zoom). Este tipo de inducción será impartida a todos los empleados de Planta Fija que ingresan al hospital. Para el registro de información se cuenta con el Formato SEGUIMIENTOINDUCCIÓNGENERAL.
- b. Inducción específica en el puesto de trabajo: está a cargo de cada una de las dependencias, las mismas deben proporcionar al servidor público la información referente a su puesto de trabajo, su interacción con sus compañeros y con la organización, los riesgos e indicadores de su proceso, los procedimientos, e interiorizar el código de integridad y demás especificaciones que le permita llevar a cabo sus funciones.
- c. Esta inducción debe realizarse al inicio de su labor a cargo del jefe inmediato, debiendo dejar constancia de dicha inducción en el Formato de Inducción Específica.

RESPONSABLES Las actividades de inducción serán organizadas y/o ejecutadas por el Grupo Interno de coordinación de talento humano de la institución.

REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL El programa de reinducción está dirigido a actualizar a los servidores en relación a su desempeño laboral, las políticas de la institución y reorientar su integración a la cultura organizacional. Se realizará a todos los funcionarios de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena. Contando con el Procedimiento actual.

PRESUPUESTO

Los programas de formación y capacitación para los funcionarios del hospital, serán financiados con un presupuesto inicial asignado para la vigencia 2021 con un rubro presupuestal No. 23030101 por valor de DIEZ MILLONES DE PESOS (\$ 10.000.000.00). El presupuesto puede aumentar de acuerdo a direccionamientos administrativos.

EVALUACIÓN

La evaluación del Plan Institucional de Capacitación se realizará utilizando indicadores que miden el nivel de cumplimiento de las capacitaciones programadas, y el nivel de eficacia de las acciones de formación.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 22 de 23

La evaluación de la gestión del PIC hará referencia al cumplimiento de los objetivos propuestos y a la evaluación de la transferencia de conocimientos y adherencia en la práctica a los mismos. La evaluación se realizará en todos los eventos de capacitación.

Indicadores que miden el nivel de cumplimiento y cobertura de las capacitaciones programadas: representaciones cuantitativas de una variable que permite medir el cumplimiento de los procesos, acciones y operaciones adelantados dentro la etapa de implementación de una política, programa o proyecto. Se miden de manera trimestral.

Indicadores que miden la efectividad de las acciones de formación: representación cuantitativa de una variable que permite medir la eficacia mediante el cumplimiento de las metas del indicador estratégico. Los indicadores que se utilizarán para realizar el seguimiento y la medición se relacionan a continuación:

MEDICION DEL PLAN

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	META
Nivel de cumplimiento de las capacitaciones programadas	$\frac{\text{Número de capacitaciones desarrolladas} * 100}{\text{Número de capacitaciones programadas}}$	≥80%
Nivel de conocimiento conceptual de las acciones de formación	$\frac{\text{Número metas cumplidas del indicador estratégico} / \text{Número total de metas del indicador estratégico} * 100}{}$	≥80%

DOCUMENTACIÓN

SOPORTES	RESPONSABILIDAD
Listados de asistencia, indicando el proceso (capacitación, inducción o reinducción) y la temática específica de conformidad con el PIC	-Los listados de asistencia específicos de cada capacitación, inducción o reinducción serán responsabilidad de los orientadores o capacitadores. -Los listados deben indicar las temáticas conforme al PIC. -Los orientadores tienen la obligación de entregar los listados originales a la coordinación de talento humano REGISTROASISTENCIAINTE FORMATOINDUCCIÓNESPECÍFICA SEGUIMIENTOINDUCCIÓNGENERAL
Informe de resultados del PIC	El informe se genera y consolida en la Coordinación de talento humano y se reporta en la Matriz de Gestión y Desempeño periódicamente PLANINSTITUCIONALDECAPACITACIONES

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-013
	PAGINA	Página 23 de 23

DIVULGACIÓN

El Plan de Capacitación Institucional -PIC- de la entidad, será desplegado a todos sus funcionarios por la coordinación de talento humano a través de la página web institucional y otros medios virtuales y/o presenciales.

CRONOGRAMA

El cronograma de actividades y tiempos de ejecución para las actividades de capacitación y formación serán definidas en el Plan Institucional de Capacitación -PIC- de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena , y estará sujeto a ajustes de acuerdo a nuevas necesidades identificadas durante la ejecución del mismo (Ver anexo formato (PLANINSTITUCIONALDECAPACITACIONES)