



**E . S . E . HOSPITAL
JOSÉ RUFINO VIVAS**

Calidez, Vocación & Excelencia en Salud!

NIT N° 890.305.496-9



SC-CER185565 CO-SC-CER185565

HOSPITAL JOSE RUFINO VIVAS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

PLAN DE CAPACITACION 2014

**DOCTOR. JOSE ELBER MINA CASTILLO
GERENTE**



**E . S . E . HOSPITAL
JOSÉ RUFINO VIVAS**

Calidez, Vocación & Excelencia en Salud!

NIT N° 890.305.496-9



SC-CER185565 CO-SC-CER185565

CONTENIDO

PRESENTACION

ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

- I. MARCO NORMATIVO
- II. JUSTIFICACION
- III. ALCANCE
- IV. FINES DEL PLAN DE CAPACITACION
- V. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION
 - V.1 Objetivo General
 - V.2 Objetivos específicos
- VI. PRINCIPIOS
- VII. METAS
- VIII. ESTRATEGIAS
- IX. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE LA CAPACITACION.
- X. ACCIONES A DESARROLLAR
- XI. RECURSOS
- XII. FINANCIAMIENTO
- XIII. CRONOGRAMA



**E . S . E . HOSPITAL
JOSÉ RUFINO VIVAS**

Calidez, Vocación & Excelencia en Salud!

NIT N° 890.305.496-9



SC-CER185565



CO-SC-CER185565

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2014

PRESENTACION

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa. Y, por otro un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la empresa para su normal desarrollo. En tal sentido la capacitación constituye factor importante para que el colaborador brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del colaborador.

El Plan de Capacitación incluye a todos los colaboradores del Hospital José Rufino Vivas de Dagua, donde se especifica la Sede Central Dagua y los Puestos de Salud de Borrero Ayerbe (Km 30) y Queremal, agrupados de acuerdo a las áreas de actividad y con temas puntuales, los cuales son recogidos de la sugerencia de los propios colaboradores por un lado y por el otro de las necesidades identificadas a nivel institucional.

Así mismo está enmarcado dentro de la implementación del MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO (MECI), en su componente del Desarrollo del Talento Humano en el Subsistema de Control Estratégico.

ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

EL HOSPITAL JOSE RUFINO VIVAS DE DAGUA E.S.E., es una empresa pública que se dedica a la prestación de servicios de salud de primer nivel, cuenta con tres puntos de atención, uno ubicado en la cabecera Municipal como sede principal y los otros dos en los centros poblados más grandes del Municipio como son Borrero Ayerbe y Queremal, cada uno con puestos de salud.

I. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 909 de 2004, por el cual se dictan disposiciones normativas relacionadas con carrera administrativa.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y sistema de estímulos para empleados del Estado.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.

II. JUSTIFICACIÓN

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Un Personal Motivado y Trabajando en Equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales que tiene con los ejecutivos o funcionarios, en la confianza, respeto y consideración que sus jefes les prodigan diariamente. También son importantes el ambiente laboral y la medida en que éste facilita o inhibe el cumplimiento del trabajo de cada persona.



Tales premisas conducen automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, direccionado a la optimización de los servicios de asesoría y consultoría empresarial.

En tal sentido se plantea el presente Plan de Capacitación Anual en el área del desarrollo del Recurso Humano y mejora en la calidad del servicio al cliente.

III. ALCANCE

El presente plan de capacitación es de aplicación para todo el personal que trabaja en el HOSPITAL JOSE RUFINO VIVAS DE DAGUA E.S.E.

IV. FINES DEL PLAN DE CAPACITACION

Siendo su propósito general impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- Elevar el nivel de rendimiento de los colaboradores y, con ello, al incremento de la productividad y rendimiento de la empresa.
- Mejorar la interacción entre los colaboradores y, con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio.
- Satisfacer más fácilmente requerimientos futuros de la empresa en materia de personal, sobre la base de la planeación de Recursos Humanos.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y, con ello, a elevar la moral de trabajo.
- Mantener la salud física y mental en tanto ayuda a prevenir accidentes de trabajo, y un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables.
- Mantener al colaborador al día con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo.

V. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION

El objetivo principal del plan es lograr capacitar a todos los trabajadores del Hospital José Rufino Vivas de Dagua en los tiempos establecidos y los temas requeridos para mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para lograr el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en la institución.



V.1 Objetivos Generales

Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales del recurso humano, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, mediante la entrega de conocimientos, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

V.2 Objetivos Específicos

- a. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de la entidad.
- b. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público.
- c. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de la entidad.
- d. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- e. Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.
- f. Fortalecer las competencias laborales para mejorar el desempeño de los servidores públicos en sus puestos de trabajo.
- g. Estimular el mejoramiento continuo de los funcionarios, desarrollando una actitud positiva hacia el trabajo.
- h. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del personal de la institución
- i. Promover relaciones laborales y humanas armoniosas en beneficio de las personas y el ambiente de trabajo, para lograr una cultura de cambio en todos los niveles de la Institución.
- j. Brindar oportunidades de desarrollo profesional para el mejoramiento del desempeño individual e institucional.



k. Realizar seguimiento y evaluación a las actividades planteadas en el plan de capacitación, con el propósito de monitorear el impacto de las acciones planeadas.

l. Empoderar a los funcionarios a través de los Programas de Capacitación, con el fin de generar responsabilidad, compromiso y criticidad entre ellos.

VI. PRINCIPIOS:

- Integralidad
- Objetividad
- Participación
- Economía
- Continuidad

VII. METAS

Capacitar al 100% del personal que labora al servicio del HOSPITAL JOSE RUFINO VIVAS DE DAGUA E.S.E.

VIII. ESTRATEGIAS

Las estrategias a emplear son:

- Desarrollo de trabajos prácticos que se vienen realizando cotidianamente.
- Presentación de casos casuísticos de su área.
- Realizar talleres.
- Metodología de exposición – diálogo.

IX. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION

9.1 Tipos de Capacitación

Capacitación Inductiva: Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador, en general como a su ambiente de trabajo, en particular.

Se inicia con una buena inducción como parte del proceso de vinculación del personal.



Capacitación Preventiva: Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial.

Capacitación Correctiva: Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar “problemas de desempeño”. En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño y las auditorías que se realizan normalmente en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

Capacitación para el Desarrollo de Carrera: Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los colaboradores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que el hospital puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.

9.2 Modalidades de Capacitación

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

Formación: Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

Actualización: Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico – tecnológicos en una determinada actividad.

Especialización: Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.



Perfeccionamiento: Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

Complementación: Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

9.3 Niveles de Capacitación

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

Nivel Básico: Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en el Hospital. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

Nivel Intermedio: Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

Nivel Avanzado: Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la empresa.

X. ACCIONES A DESARROLLAR

Las acciones para el desarrollo del plan de capacitación están respaldadas por los temarios que permitirán a los asistentes a capitalizar los temas, y el esfuerzo realizado que permitirán mejorar la calidad del Recurso Humano, para ello se está considerando lo siguiente:

TEMAS DE CAPACITACIÓN

SISTEMA INSTITUCIONAL

- Planeamiento Estratégico
- Administración y organización
- Cultura Organizacional
- Gestión del Cambio



IMAGEN INSTITUCIONAL

- Relaciones Humanas
- Relaciones Públicas
- Mejoramiento Del Clima Laboral

ADMINISTRATIVAS

- Auditoria y Normas de Control.
- Control Patrimonial.
- Cumplimiento de la normatividad legal vigente (requerimientos, derechos de petición).
- Cumplimiento en la entrega de informes a las diferentes entidades de control.
- Cumplimiento de indicadores del plan de gestión.
- Manejo del Plan de Gestión de Residuos Hospitalarios.
- Manejo de Office.

ASISTENCIALES

- Toma de muestras de laboratorio y transporte de las mismas.
- Planes de Contingencia
- Lineamientos jornada de vacunación (vacunación segura, manejo de la cadena de frio)
- Monitoreo Rápido de coberturas
- Manejo de protocolos en atención de enfermedades de interés en salud pública.
- Manejos de guías de esterilización.

XI. RECURSOS

11.1 HUMANOS:

Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en las diferentes ramas v (a nivel Interno y externo), como: Médicos, Psicólogos, Abogados, Profesionales áreas de la Administración, Ingenieros etc.

11.2 MATERIALES:



**E . S . E . HOSPITAL
JOSÉ RUFINO VIVAS**

Calidez, Vocación & Excelencia en Salud!

NIT N° 890.305.496-9



SC-CER185565 CO-SC-CER185565

INFRAESTRUCTURA.- Las actividades de capacitación se desarrollaran en ambientes adecuados proporcionados por la gerencia de la empresa.

MOBILIARIO, EQUIPO Y OTROS.- está conformado por carpetas y mesas de trabajo, pizarra, plumones, equipo multimedia, TV-DVD, y ventilación adecuada.

DOCUMENTOS TÉCNICO – EDUCATIVO.- entre ellos tenemos: certificados, encuestas de evaluación, material de estudio, etc.

XII. FINANCIAMIENTO

El monto de inversión de este plan de capacitación, será financiada con ingresos propios presupuestados por la institución.

XIII. CRONOGRAMA

Se adjunta.