

Plan Institucional de Capacitación – PIC V2
Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo
Oficina de Talento Humano
Bienestar Laboral
2018

Contenido

1. Introducción
2. Marco Normativo
3. Objetivo del plan de capacitación
 - 3.1 Objetivos específicos
4. Definiciones
5. Estructura del programa de formación y capacitación
 - 5.1 Inducción y Reinducción
 - 5.2 Certificación por competencias
 - 5.3 Plan Institucional de Capacitación – PIC
6. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación
7. Evaluación y Seguimiento
 - 7.1 Indicadores para Evaluar la Gestión PIC
 - 7.2 Evaluación del Impacto de la Capacitación

Anexos

- Anexo 1: Informe de resultados Encuesta de Detección de Necesidades
Anexo 2: Evaluación del Impacto de la Capacitación

¡Corazón para servir!

1. Introducción



De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación – PIC y a lo establecido en la Resolución No. 0247 del 8 de abril del 2013, “Por medio de la cual se establece el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos para los empleados de la Empresa Social del Estado Hernando Moncaleano Perdomo de Neiva”

El PIC va orientado al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad, priorizando las necesidades que nos permitan cumplir con nuestro proceso de acreditación que nos lleva como Institución a la excelencia.

La elaboración del Plan Institucional de Capacitación - PIC para la vigencia 2018 de la **Empresa Social del Estado Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo**, se desarrolla según los lineamientos del Decreto 1227 de 2005, que reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y Decreto 1567 de 1998.

Con el fin de identificar los temas de capacitación para el año 2018, se realizó un diagnóstico de necesidades donde cada Jefe de área define con su equipo de trabajo y de acuerdo a las necesidades en que tema se debe fortalecer, motivando al funcionario a la adquisición continua de conocimientos y competencias en el saber, hacer y el ser, favoreciendo el desempeño en cada función realizada.

Finalmente, el PIC 2018 del Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo se fortalece con el programa de inducción y reinducción de personal, de acuerdo con la normatividad vigente.

¡Corazón para servir!

Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño..."

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

"Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

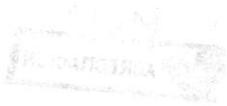
Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

(Decreto 1227 de 2005, arto 65)"

"Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las

¡Corazón para servir!



Ministerio de Educación Superior de la República

El presente documento tiene por objeto informar a los docentes y personal administrativo de las instituciones de enseñanza superior sobre el procedimiento de evaluación de la calidad de la enseñanza superior en Cuba.

La evaluación de la calidad de la enseñanza superior es un proceso continuo y dinámico que requiere la participación activa de todos los actores involucrados en el proceso educativo.

El presente documento establece los principios y criterios que deben guiar la evaluación de la calidad de la enseñanza superior en Cuba.

Los principios que rigen la evaluación de la calidad de la enseñanza superior son: la equidad, la transparencia, la objetividad y la participación.

Los criterios que se utilizarán para evaluar la calidad de la enseñanza superior son: la pertinencia, la calidad académica, la gestión institucional y el impacto social.

Este documento es de carácter informativo y no tiene efecto de ley. Se recomienda leerlo detenidamente para comprender el procedimiento de evaluación de la calidad de la enseñanza superior en Cuba.

entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

(Decreto 1227 de 2005, art 67)”

“Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.

Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red, cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades.

(Decreto 1227 de 2005, arto 68)”

“Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública,

(Decreto 4665 de 2007, arto 1)”

Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública,



... և արևմտյան հատվածում կառուցված են մի քանի հարյուր տարեկան բնակարանային շինություններ, որոնք հիմնականում նախատեսված են բնակչության համար։

Մյուս կողմից, Երևանի կենտրոնական և արևմտյան հատվածներում կառուցված են մի քանի հարյուր տարեկան բնակարանային շինություններ, որոնք հիմնականում նախատեսված են բնակչության համար։

Սակայն, Երևանի կենտրոնական և արևմտյան հատվածներում կառուցված են մի քանի հարյուր տարեկան բնակարանային շինություններ, որոնք հիմնականում նախատեսված են բնակչության համար։

Սակայն, Երևանի կենտրոնական և արևմտյան հատվածներում կառուցված են մի քանի հարյուր տարեկան բնակարանային շինություններ, որոնք հիմնականում նախատեսված են բնակչության համար։

Սակայն, Երևանի կենտրոնական և արևմտյան հատվածներում կառուցված են մի քանի հարյուր տարեկան բնակարանային շինություններ, որոնք հիմնականում նախատեսված են բնակչության համար։

Սակայն, Երևանի կենտրոնական և արևմտյան հատվածներում կառուցված են մի քանի հարյուր տարեկան բնակարանային շինություններ, որոնք հիմնականում նախատեսված են բնակչության համար։

2. Marco Normativo



El Marco Normativo del PIC de la ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, se encuentra reglamentado por el Decreto Nacional 1572 de 1998 y reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1227 del 2005.

De acuerdo a lo que establece el Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 4 - *“Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la formal 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”*

Ley 909 de Septiembre 23/2004, por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades.

...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”

¡Corazón para servir!

Calle 9 No. 15-25 PBX: 871 5907 FAX: 871 4415 – 871 4440 Call center: 8671425

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

www.hospitaluniversitarioneiva.com.co

Neiva - Huila

diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias.

(Decreto 4665 2007, arto 2)

Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por 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.

3. Objetivo del plan de capacitación

Contribuir al mejoramiento Institucional facilitando el fortalecimiento de conocimientos y habilidades, de acuerdo con las necesidades identificadas, permitiendo el desarrollo integral del funcionario.

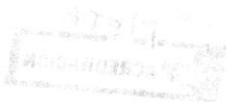
3.1 Objetivos específicos

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias del Ser, Saber y Saber Hacer.
- Implementar el PIC de acuerdo con las necesidades identificadas.
- Fortalecer el desempeño laboral de los servidores públicos mediante el desarrollo del programa de capacitación.

4. 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



deberán y deberán los planteamientos necesarios para la realización e implementación de las líneas institucionales de capacitación con base en el modelo de gestión por competencias.

(Decreto 449 del 2008)

Decreto 449 del 2008 (Ley 81 y 82 del 2008) por el cual se establecen las competencias básicas generales para la aplicación de los niveles jerárquicos de los empleos a partir de 2008 aplican los Decretos 107 y 188 de 2008.

3. Objetivo del plan de capacitación

El presente plan de capacitación institucional tiene como finalidad el fortalecimiento de los conocimientos y habilidades de acuerdo con las necesidades identificadas en el área de gestión del funcionamiento.

3.1. Objetivos específicos

- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias del personal de gestión.
- Implementar el Plan de capacitación con las necesidades identificadas.
- Fortalecer el desempeño laboral de los recursos humanos mediante la capacitación del personal de gestión.

4. Conclusiones

Conclusiones

Es la capacitación de una persona para desarrollarla en diferentes contextos y con base en los requisitos de calidad y rendimiento requeridos en el sector productivo. La formación se realiza en un ambiente, cuyo fin es la adquisición de 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

La formación, es entendida 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 de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Dimensión del Hacer

Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el

¡Corazón para servir!

conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Dimensión del Saber

Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Dimensión del Ser

Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

5. Estructura del programa de formación y capacitación

- *Inducción y reinducción del personal*
- *Certificación por competencias:* Se realiza mediante el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, entidad certificada para este fin.

Para la vigencia 2018, se certificará en las siguientes competencias:

¡Corazón para servir!

- Administración de medicamentos según delegación y normativa en salud
 - Orientación al Usuario en Servicios de Salud
 - Control de Infecciones
- Plan Institucional de Capacitación – PIC

El PIC 2018 se realizó de acuerdo con la normatividad vigente:

Para su formulación se realizaron las siguientes fases:

Aplicación, tabulación y análisis del formato de detección de necesidades de capacitación remitido a 47 Unidades Funcionales del HUHMP dado para socializar a cada líder de área.

De acuerdo con el insumo anterior se priorizaron las necesidades de capacitación y la consolidación de los mismos. (Anexo 1)

6. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

(Anexo 1)

7. Evaluación y Seguimiento

Seguimiento:

*El desarrollo y seguimiento a lo desarrollado en el PIC 2018 se consolida en la **Matriz de consolidación del Plan Institucional de Capacitación** donde se reúne toda la información y detalles de lo ejecutado en el Plan.*

Evaluación:

Indicadores para Evaluar la Gestión PIC:

- Porcentaje de Implementación del PIC
- Porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado
- Evaluación del Impacto de la Capacitación (Anexo 2)

Anexos

Anexo 1: Informe de resultados Formato de Detección de Necesidades de Capacitación

Anexo 2: Evaluación de Impacto de la Capacitación

¡Corazón para servir!

ANEXO 2

Evaluación de Impacto de la Capacitación

Fecha: _____

Capacitación: _____

Nombre: _____

Cargo: _____ Área: _____

Las preguntas adjuntas le permiten expresar su opinión con relación a la aplicación de los conocimientos adquiridos en esta capacitación.

Lea cada punto cuidadosamente y responda con toda sinceridad ya que esto permite obtener la información adecuada para mejorar futuras capacitaciones o cursos de formación.

Marque con una X la opción que crea conveniente.

CUESTIONARIO

1. Antes de esta capacitación, mi nivel de conocimientos o competencias para el objetivo de este curso era.			
Malo	Regular	Bueno	Excelente
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Después de esta capacitación mi nivel de conocimientos o competencias para el objetivo de este curso era.			
Malo	Regular	Bueno	Excelente
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Estime que porcentaje de lo aprendido en esta capacitación que podrá aplicar en su trabajo.			
25%	50%	75%	100%
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Seleccione el nivel de importancia del contenido de la capacitación en relación con su trabajo actual.			
Bajo	Medio	Medio alto	Alto
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Que tan satisfecho se encuentra con las herramientas brindadas por la capacitación para el desarrollo de su trabajo.			
Insatisfecho	Poco Satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Para mejorar futuras capacitaciones indique los temas a los cuales se les podría			
Adicionar	Dar Más énfasis	Dar Menos énfasis	Suprimir
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¡Corazón para servir!

**ANEXO 1
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018
E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO HERNANDO MONCALEANO PERDOMO**

TEMA A CAPACITAR	UNIDAD FUNCIONAL	OBJETIVO	FECHA A CAPACITAR
<ul style="list-style-type: none"> Seminario SARLAFT Congreso. 	Gerencia	Fortalecer los conocimientos para implementación SARLAFT	Enero a Diciembre.
<ul style="list-style-type: none"> Curso entrenamiento nivel avanzado trabajo seguro en alturas. Curso de soldadura. Curso en secretariado. Curso en mantenimiento básico industrial. Curso en servicio al cliente Curso en confección de ropa 	Recursos Físicos	<p>Dar cumplimiento a la normatividad vigente.</p> <p>Ampliar conocimientos mejorar la calidad del servicio a los clientes internos y externos.</p>	Enero a Diciembre.

¡Corazón para servir!

Oficina de Talento Humano CC 112

<ul style="list-style-type: none"> • Congreso Seguridad y Salud en el Trabajo. • Capacitaciones grupos de brigada de emergencias. • Congreso o seminario sobre riesgos Psicosociales en el ambiente Laboral. 	<p>Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>Capacitación y actualización en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Entrenamiento y preparación a todo el personal que conforma el grupo de brigadas de emergencias para que estén preparados física e intelectualmente para cualquier tipo de eventualidad.</p> <p>Capacitación sobre temas ambientales.</p> <p>Capacitación en modelos y estrategias de intervención en el tema, que favorezca la implementación y el desarrollo de acciones para mitigar el riesgo psicosocial en el personal hospital.</p>	<p>Enero a Diciembre.</p>
---	--	--	---------------------------

¡Corazón para servir!

Oficina de Talento Humano CC 112

<ul style="list-style-type: none"> • Temas afines a las actividades propias de la Oficina de Control Interno, en desarrollo sus roles, funciones y responsabilidades. • Competencias Secretariales, herramientas comunicacionales y protocolos corporativos. • Trabajo en equipo. • Construcción reporte y análisis de indicadores. • Niveles avanzados en Exel, Word, PowerPoint. • Relaciones interpersonales, trato humanizado. 	<p>Oficina de Control Interno</p>	<p>Favorecer el cumplimiento misional de la Oficina de Control Interno y favorecer el desempeño Institucional.</p> <p>Fortalecer las competencias de quien se desempeña como secretaria de la oficina.</p> <p>Fortalecer las competencias laborales para mejorar el desempeño institucional.</p>	<p>Enero a Diciembre.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Seminario actualización presupuesto público. • Congreso nacional de presupuesto público. • Seminario Cierre presupuestal. 	<p>Presupuesto</p>	<p>Actualización de conocimientos</p>	<p>Enero a Diciembre.</p>

¡Corazón para servir!

Oficina de Talento Humano CC 112

<ul style="list-style-type: none"> • Congreso de Calidad. • Formulación de Indicadores. • Comunicación Asertiva. • Reuniones Exitosas. • Relaciones Humanas. 	<p>Oficina de Planeación, Calidad y Desarrollo Institucional.</p>	<p>Mejorar continuamente el apoyo al proceso de Acreditación.</p> <p>Aportar al cumplimiento de la Misión Institucional y objetivos Estratégicos.</p>	<p>Enero a Diciembre.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Trato Humanizado en la prestación del servicio. • Prestación del servicio. • Resolución de conflictos. • Comunicación asertiva. • Trabajo en equipo. 	<p>Oficina Garantía de la Calidad.</p>	<p>Con el fin, de dar cumplimiento a los estándares de acreditación y teniendo en cuenta que Humanizar la atención en salud, es un proceso que está en marcha en el Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo.</p>	<p>Enero a Diciembre.</p>

¡Corazón para servir!

Oficina de Talento Humano CC 112

<ul style="list-style-type: none"> • Diplomado Derecho Disciplinario 	<p>Control Interno Disciplinario.</p>	<p>Actualizar Conocimientos en Relación con la entrada en vigencia del nuevo código Disciplinario Único.</p>	<p>Enero a Diciembre.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Actualización en secretariado, normas y demás. • Actualización en logística y almacenamiento. • Actualización en procesos de almacenamiento. • Normatividad en activos fijos, NIFF, procesos y procedimientos. • Normatividad en almacén, y activos fijos en empresas del estado, referenciación. 	<p>Almacén</p>	<p>Mejoramiento continuo de los procesos.</p>	<p>Enero a Diciembre.</p>

¡Corazón para servir!

Oficina de Talento Humano CC 112

<ul style="list-style-type: none"> • Congreso , seminario 	Subgerencia Financiera	Presupuestales, Cartera, Contables.	Enero a Diciembre
<ul style="list-style-type: none"> • Congreso 	Subgerencia Técnico Científica	Seguridad del paciente.	Enero a Diciembre
<ul style="list-style-type: none"> • Seminario Tercerización Laboral. • Congreso Contratación 	Oficina de Contratación.	Actualizar conocimientos	Enero a Diciembre
<ul style="list-style-type: none"> • Diplomado • Diplomado en Contratación EE 	Subgerencia Administrativa	Capacitación en temas de Acreditación, temas Gerenciales. Mejorar la elaboración de estudios previos	Enero a Diciembre

¡Corazón para servir!

Calle 9 No. 15-25 PBX: 871 5907 FAX: 871 4415 – 871 4440 Call center: 8671425 Correo Institucional: hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiv www.hospitaluniversitarioneiva.com.co

Neiva - Huila

Oficina de Talento Humano CC 112

<ul style="list-style-type: none"> • Certificación de código rojo. • Capacitación y actualización en código rojo. • Capacitación en liderazgo y toma de decisiones. 	<p>Departamento de Enfermería.</p>	<p>Educar sobre el manejo de la hemorragia posparto y que contribuya a disminuir la mortalidad materna asociada a hemorragia.</p> <p>Brindar una atención oportuna e inmediata en la estabilización de los pacientes que presentan paro cardiorrespiratorio.</p> <p>Garantizar el correcto manejo de la información.</p> <p>Fomentar en el profesional de enfermería una actitud proactiva.</p>	<p>Enero a Diciembre.</p>
--	------------------------------------	---	---------------------------

¡Corazón para servir!

Oficina de Talento Humano CC 112

<ul style="list-style-type: none"> • Curso de actualización en seguridad del paciente. • Referenciación de servicios en salud del paciente Psiquiátrico 	<p>Unidad de Salud Mental.</p>	<p>Actualizar Conocimientos. Mejorar la seguridad del usuario. Mejorar la atención en salud al usuario. Humanización de atención en la salud.</p>	<p>Enero a Diciembre.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Manejo Paciente Politraumatizado. • Manejo de Paciente Quemado • Reducción - Protocolo Manejo infecciones Intrahospitalarias. 	<p>Unidad de Cuidados Intensivos Adultos.</p>	<p>Fortalecer conocimientos.</p>	<p>Enero a Diciembre</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Consejería Lactancia Materna. • Protocolo VIH-Transmisión Materno Perinatal. • Control de Líquidos A.E Soporte Vital Básico- Avanzado. • Toma de muestras Laboratorio. Violencia Sexual. • Procedimientos Específicos de Enfermería. 	<p>IAMII</p>	<p>Fortalecer conocimientos generales y específicos del Materno Infantil y de Enfermería.</p>	<p>Enero a Diciembre</p>

¡Corazón para servir!

Oficina de Talento Humano CC 112

<ul style="list-style-type: none"> • Seminario Sepsis Gestante. • Resolución en Gestante. • Ecografía básica (Diplomados) 	Sala de Partos.	Mejorar la calidad de la atención en las gestantes.	Enero a Diciembre.
<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad del paciente. • Referenciación servicios. • Actualización en congresos. • Seminarios diplomados otro en temas de neurofisiología, Electrodiagnostico. • Congreso, Seminario, Diplomados, Humanización de la atención. 	Neurofisiología	Mejorar los procesos de seguridad de la atención. Mejorar los servicios de salud Neurofisiología Electrodiagnostico. Mejorar la prestación de servicios.	Enero a Diciembre.
<ul style="list-style-type: none"> • Curso mercancías peligrosas expedidores específicos (infecciosos y biológicos) 	Laboratorio Clínico.	Mejorar la pertinencia de la atención en el cual refieren la iniciativa de Certificación del Hospital en buenas Practicas Clínicas (BPC) tratándose de lograr por parte de INVIMA, la certificación del Hospital en BPC.	Enero a Diciembre

¡Corazón para servir!

Oficina de Talento Humano CC 112

<ul style="list-style-type: none"> • Congreso Nacional Bancos de Sangre. • Diplomado Sobre Calidad en Control de Calidad Interno para pruebas de Infecciosas e Inmunohematología. • Seminario de actualización de prácticas seguras en atención al usuario. • Congreso de salud ocupacional y Medicina de Trabajo. 	<p>Banco de Sangre.</p>	<p>Actualizar y socializar conocimientos.</p> <p>Actualizar conocimientos en el tema.</p> <p>Unificar criterios de atención</p> <p>Actualizar Normatividad y conocimientos sobre el tema.</p>	<p>Enero a Diciembre.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Buenas Prácticas de manufactura de gases medicinales. • Proceso de producción de aire y oxígeno de aire medicinal. • Recepción y almacenamiento de gases medicinales, cilindros patrón y tubos colorimétricos. • Manejo de alarmas en piso y servicio farmacéutico. • Farmacovigilancia y tecnovigilancia. • Adquisición, recepción de medicamentos y dispositivos médicos. 	<p>Servicio Farmacéutico.</p>	<p>Mantener el sistema de gestión de calidad de la planta de gases medicinales según indicado en la resolución 4410 de 2009.</p> <p>Dar a conocer al personal el proceso de producción de aire y oxígeno medicinal cumpliendo la BPM.</p> <p>Cumplir con la resolución 4410 de 2009.</p> <p>Priorizar el seguimiento a todas las desviaciones que puedan afectar la calidad del medicamento producido en la planta de gases medicinal.</p>	<p>Enero a Diciembre.</p>

¡Corazón para servir!

Oficina de Talento Humano CC 112

<ul style="list-style-type: none"> • Almacenamiento de medicamentos y dispositivos médicos. • Dispensación de medicamentos y dispositivos médicos. • Distribución de medicamentos y dispositivos médicos. • Requerimiento de medicamentos y dispositivos médicos al servicio farmacéutico. • Medicamentos de control especial. Conocimientos en los diferentes dispositivos médicos solicitados en el servicio. • Auditoria de carros de paro. • Verificación saldos de medicamentos y/o dispositivos médicos en el sistema Dinámica Gerencial. • Inventarios • Control y aseguramiento de la Calidad. 		<p>Sensibilizar de la importancia de la detección, evaluación entendimiento y prevención de los eventos adversos causados por medicamentos y dispositivos médicos para así tomar las medidas necesarias que garanticen la seguridad del paciente.</p> <p>Actualizar y fortalecer los conocimientos asociados al progreso general del servicio farmacéutico.</p> <p>Mantener el proceso adecuado de solicitud de medicamentos y dispositivos médicos al servicio farmacéutico.</p> <p>Familiarizarse con los diferentes dispositivos médicos para reducir errores de dispensación</p> <p>Fortalecer los conocimientos en auditoria en carro de paro.</p> <p>Facilitar la actividad de inventarios realizados en el servicio farmacéutico.</p>	
---	--	--	--

¡Corazón para servir!

Oficina de Talento Humano CC 112

<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación en el Equipo Gammamed • Manejo de aplicadores y accesorios de tratamiento. • Plan de Emergencia Radiológica durante tratamiento. • Plan de Emergencia Radiológica: Fuente Expuesta sin paciente. • Simulacro Emergencias Radiológica. • Riesgos radiológicos asociados a las actividades de cada cargo personal TOE y como reducirlos. • Proceso de atención y recomendaciones en Braquiterapia 	<p>Radioterapia</p>	<p>Actualizar y fortalecer los conocimientos asociados al progreso general de Protección Radiológica.</p>	<p>Enero a Diciembre</p>
--	---------------------	---	--------------------------

¡Corazón para servir!

Oficina de Talento Humano CC 112

<ul style="list-style-type: none"> • Riesgos asociados con las radiaciones ionizantes y sus efectos biológicos. • Magnitudes básicas y unidades empleadas en la protección radiológica. • Principios de la protección radiológica (Justificación y límites de dosis) • Procedimientos y Métodos para reducir la exposición. Normas generales y específicas de protección. • Riesgos Radiológicos asociados a los procesos que se realizan en la instalación. Clasificación de zonas y señalización. • Riesgos Radiológicos asociados a las actividades a realizar en la práctica, sea directamente o bajo su responsabilidad. • Fundamentos de la protección radiológica Práctica. 	<p>Radioterapia</p>		<p>Enero a Diciembre</p>
---	---------------------	--	--------------------------

¡Corazón para servir!

Calle 9 No. 15-25 PBX: 871 5907 FAX: 871 4415 – 871 4440 Call center: 8671425 Correo Institucional: hospital.universitario@huhmp.gov.co
Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiv www.hospitaluniversitarioneiva.com.co

Neiva - Huila

Oficina de Talento Humano CC 112

<ul style="list-style-type: none"> • Instrucción para la utilización de equipos, ropa protectora, dosímetros e instrumentos de reconocimiento y vigilancia de la radiación, blindajes. • Procedimiento a seguir en caso de incidente o de emergencia. • Ejercicios de simulación de varios tipos de accidentes. 	<p>Radioterapia</p>		<p>Enero a Diciembre</p>
--	---------------------	--	--------------------------

¡Corazón para servir!

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto, la Oficina de Talento Humano de la **E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO HERNANDO MONCALEANO PERDOMO DE NEIVA**, se dispone a dar aplicación a la **RESOLUCIÓN** Nro. 0247 de 2013, con respecto al plan de capacitación.

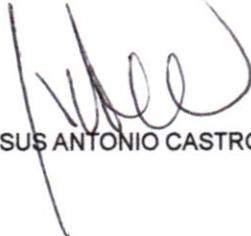
Atentamente,



SILVANO VARGAS CALDERON
Jefe Oficina de Talento Humano

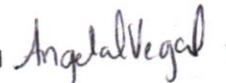


Vo. Bo. Carlos H. Ordoñez
Asesor Jurídico externo Oficina de Talento Humano



Aprobó: JESUS ANTONIO CASTRO VARGAS
Gerente

Elaboró: Angela Cristina Vega Castro, Profesional Agremiado, Oficina Bienestar Laboral



¡Corazón para servir!

Re: Temas de capacitación

Silvano Vargas

mié 11/04/2018 12:47 p.m.

Para: Oscar Javier Garcia <ojgarciac@gmail.com>; Angela Cristina Vega Castro <angela.vega@huhmp.gov.co>;

Cc: Nelson Ortiz <nelson.ortiz@huhmp.gov.co>; Jairo Humberto Muñoz Cabrera <jairo.munoz@huhmp.gov.co>; cordonez14@yahoo.com <cordonez14@yahoo.com>;

1 archivos adjuntos (20 KB)

Programa de Capacitacion Personal Radioterapia.docx;

Doctora Angela buenos dias,

Comendidamente me permito solicitar se realice una actualización (V2) del PIC insticional con el fin de incluir los temas adjuntos en el documento. Lo anterior teniendo en cuenta que debemos cumplir con un cronograma suscrito con el Servicio Geológico Colombiano antes del 18 de abril de 2018.

Gracias y quedo atento.

De: Oscar Javier Garcia <ojgarciac@gmail.com>

Enviado: martes, 10 de abril de 2018 8:28:58 p. m.

Para: Silvano Vargas

Cc: Nelson Ortiz; Jairo Humberto Muñoz Cabrera; cordonez14@yahoo.com

Asunto: Re: Temas de capacitación

Buenas tardes Estimado Dr. Silvano,
Un cordial saludo.

Adjunto envío documentación en relación al programa de capacitación del personal de Radioterapia.

De igual forma, quisiera solicitar a través del Dr Silvano y del Dr Nelson apoyo para contactar a la Oficina de Calidad a fin de apoyarme con el Programa de Gestión de Calidad.

Quedo atento a cualquier novedad.

Cordialmente,

2018-04-10 8:13 GMT-05:00 Silvano Vargas <silvano.vargas@huhmp.gov.co>:

Muchas gracias Doctor, estoy atento puesto que debo incluir esos temas en el PIC y modificarlo,

Gracias,

De: Oscar Javier Garcia <oigarcia@gmail.com>

Enviado: lunes, 09 de abril de 2018 3:35:11 p. m.

Para: Silvano Vargas

Cc: Nelson Ortiz; Jairo Humberto Muñoz Cabrera; cordonez14@yahoo.com

Asunto: Re: Temas de capacitación

Buenos Dias Estimado Dr. Silvano,
Un cordial saludo.

Actualmente me encuentro realizando los ajuste en relación al contenido del programa de capacitación solicitado por el SGC. Tan pronto lo finalice lo estaré enviando para que sea incluido en el plan de capacitación institucional.

Cordialmente,

Oscar Javier García, M.Sc.

Físico Médico

Coordinador Departamento de Física Médica

Unidad de Cancerología

Hospital Universitario de Neiva

Cel. (+057) 300 308 33 72

...

...

2018-04-09 8:02 GMT-05:00 Silvano Vargas <silvano.vargas@huhmp.gov.co>:

Buenos dias Dr Oscar, comedidamente me permito solicitarle el favor de relacionarme los temas que deben estar incluidos en el plan de capacitación institucional dando cumplimiento al cronograma suscrito con el Servicio Geologico de Colombia.

Gracias.

4