PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC



MADELEINE DIAZ FRANCO
GERENTE ENCARGADA

E.S.E. HOSPITAL
NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA

Gobernación del
MAGDALENA

Contenido

INTRODUCCIÓN 2

OBJETIVO GENERAL 3

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 3

ALCANCE 4

RESPONSABLES 4

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS 4

MARCO NORMATIVO 7

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA 9

- IDENTIFICACION GENERAL 9
- MISIÓN 9
- VISIÓN 9
- ROL DE LA E.S.E DENTRO DE LA RED DEPARTAMENTAL 9
- PRESTACION DE LOS SERVICIOS 10
- VALORES INSTITUCIONALES 11
- PRINCIPIOS INSTITUCIONALES 13
- MAPA DE PROCESOS 14
- ORGANIGRAMA 15

OFERTA DE SERVICIOS DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL – MAGDALENA 16

DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 17

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN Y DOCUMENTOS GENERADOS 21

PROCEDIMIENTO DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 24

CRONOGRAMA 25

INTRODUCCIÓN

La ESE Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, ha establecido como objetivo principal “fortalecer las capacidades del servidor público y la atención humanizada”, reconociendo al talento humano como el activo más valioso de la entidad. Este constituye un factor crítico de éxito que facilita tanto la gestión como el logro de los objetivos institucionales.

En concordancia con lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, que estableció la obligación de planificar, ejecutar y dar seguimiento a un Plan Institucional de Capacitación, la institución busca contribuir al mejoramiento continuo de su gestión. Este plan tiene como propósito fortalecer las competencias laborales, conocimientos y habilidades de los servidores, identificando y atendiendo las necesidades de formación requeridas para alcanzar los objetivos profesionales e institucionales.

Por ello, el hospital resalta la importancia estratégica de la gestión del talento humano como motor de desarrollo para sus colaboradores a lo largo de su ciclo de vida en la entidad.

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025 presenta los lineamientos que guiarán la formación y el desarrollo de competencias de los empleados de la institución. Este documento aborda, en primer lugar, el marco estratégico de la capacitación en el sector público, considerando su análisis normativo y su alcance. Posteriormente, se define el papel de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano y se ofrecen orientaciones específicas para la implementación de las temáticas formativas, permitiendo a los colaboradores adquirir las competencias necesarias para el cumplimiento de los objetivos.

La capacitación se consolida, así como un elemento clave para que cada colaborador aporte lo mejor de sí mismo en el desempeño de sus funciones. Este proceso continuo busca maximizar la eficiencia, productividad y calidad en el desarrollo de las actividades, además de fomentar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del equipo humano.

Finalmente, el Plan de Capacitación se integra de manera transversal con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en particular en su dimensión de talento humano, actuando como un dinamizador del autodiagnóstico.

OBJETIVO GENERAL

Contribuir a la formación y fortalecimiento de las habilidades, competencias, aptitudes y destrezas del personal administrativo y asistencial de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, contribuyendo así al mejoramiento institucional, buscando estrategias institucionales que le permita a la empresa integrar las rutas del crecimiento, de la calidad y de la información.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Elaborar el Plan Institucional de Capacitación con fundamento en el diagnóstico de necesidades institucionales y de desarrollo de los servidores.

- Abordar las dimensiones del Ser, Saber y Saber Hacer en las áreas priorizadas en el diagnostico Institucional, promoviendo con ello, el mejoramiento de las competencias requeridas en el desempeño.

- 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

- Desarrollar el programa de Inducción y reinducción con la periodicidad definida, promoviendo con el mismo la actualización y renovación de los servidores vinculados a la ESE

- Contribuir en el proceso de capacitación de cada una de las áreas con el fin de satisfacer las necesidades de sus usuarios internos y externos a través de sus colaboradores.

ALCANCE

El presente Plan Institucional de Capacitación va dirigido a todos los funcionarios, contratistas, de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, de acuerdo con lo programado en el mismo y lo establecido para el cumplimiento de requisitos de Habilitación y demás normatividad requerida.

RESPONSABLES

- Gerente
- Oficina de Talento Humano
- Lideres de áreas
- Control Interno
- Área de calidad

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Los lineamientos conceptuales que enmarcan en la política de formación y capacitación de los servidores públicos, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

- **Aprendizaje Organizacional**: Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

- **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).

- **Planes de capacitación:** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar

los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).

- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO**: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

- **Educación**: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano**: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

- **Entrenamiento en el puesto de trabajo**: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

- **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).

- **Entrenamiento**: En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

- **Formación**: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

- **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

- **Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

MARCO NORMATIVO

- **Artículos 53 y 54 de la Constitución Política de Colombia de 1999**, 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.

- **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”.

- **Ley 1960 de 2019**: “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones” Art. 3°literal g) del artículo 6°del Decreto 1567 de 1998, quedará así: “g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso si presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 - Marzo de 2020, DAFP

- **Resolución 104 de 2020**: Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

- **Decreto Ley 1567 de 1998. Sentencia 1163 de 2000**: Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

- **Ley 489 de 1998:** Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.

- **Decreto 1011 de 2006**: Por medio del cual se definen los componentes del Sistema Obligatorio de Garantía para la calidad en Salud.

- **Decreto 1083 de 2015**: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

- **Circular 012 de 2017 del DAFP:** Lineamientos sobre igualdad y protección a la mujer.

- **Decreto 612 de 2018:** Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

- **Circular externa No. 100 - 001 – 2025:** formulación y publicación del plan estratégico del talento humano

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

IDENTIFICACION GENERAL

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal es una entidad de naturaleza pública, descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, adscrita a la Dirección Departamental del Sistema de Seguridad Social en Salud, y sometida al régimen jurídico previsto en el Capítulo 03, Artículos 194, 195 y 197 de la Ley 100 de 1.993 y sus decretos reglamentarios, y demás disposiciones que lo modifiquen, adicionen, reformen o sustituyan. El domicilio y sede de sus organismos administrativos, se encuentra ubicados, en la Calle 10 Carrera 5a Esquina, su jurisdicción comprende todo el territorio del Municipio de Guamal, Departamento del Magdalena

MISIÓN

Nuestra misión es proporcionar atención médica integral oportuna, a todos los ciudadanos del municipio de Guamal - Magdalena, con un enfoque especial en la promoción y prevención de la salud. Llevando a cabo la eficiencia y eficacia, para dar cumpliendo a los estándares de calidad, logrando la máxima satisfacción y seguridad del paciente

VISIÓN

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen para el 2028 se visualiza como un líder de excelencia en atención médica, con un modelo de gestión humanizado, seguro e integral. Como prestador primario al posicionarse en el cumplimiento más alto de estándares de calidad. Contribuyendo al mejoramiento de la salud y bienestar de los clientes internos y externos.

ROL DE LA E.S.E DENTRO DE LA RED DEPARTAMENTAL

La Red de prestación de servicios de salud del Departamento del Magdalena, se encuentra organizada en cinco subregiones, teniendo en cuenta los criterios de localización geográfica, vocación económica, división político-administrativa y vínculos intermunicipales, las cuales se agrupan en 29 municipios, y el Distrito Turístico, Cultural e Histórico de Santa Marta, se encuentra organizada por subregiones. Dichas subregiones son: subregión Norte, subregión Centro, subregión Río y la subregión Sur; con tres niveles de complejidad: baja, mediana y alta.

La E.S.E Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, de acuerdo al Documento de Red en el Programa Territorial de Reorganización, Rediseño y Modernización de Redes de Empresas Sociales del Estado del Departamento del Magdalena, es una institución de Baja

Complejidad, Categoría tipo C; ubicada en la subregión sur; habilitada según el REPS, con única sede de prestación de servicios.

La E.S.E Hospital "Nuestra Señora del Carmen" hace parte de la Subregión Sur de la Red de Servicios de Salud del Departamento del Magdalena, integrada por los municipios de: El Banco, Guamal, San Sebastián de Buena Vista, Santa Bárbara de Pinto, Pijiño del Carmen, San Zenón y Santa Ana.

En la subregión Sur, se cuenta con cinco (5) E.S.E de baja complejidad, de carácter Departamental, en los municipios de Guamal, San Sebastián de Buena Vista, San Zenón, Santa Bárbara de Pinto, Pijiño del Carmen y dos (2) ESE de baja complejidad del carácter Municipal, la ESE Hospital Local Nuestra Señora de Santa Ana en el municipio de Santa Ana y la ESE Hospital Samuel Villanueva Valest en el municipio de El Banco.

Sus centros de referencia para mediana complejidad natural, es la E.S.E. Hospital La Candelaria del municipio de El Banco (Magdalena), y la red complementaria, es la E.S.E. Hospital Universitario del Caribe con sede en Mompox (Bolívar); y para la alta complejidad, la E.S.E. Hospital Universitario Fernando Troconis y Clínicas de la Red Privada del Distrito de Santa Marta.

PRESTACION DE LOS SERVICIOS

Por la condición especial del municipio de Guamal, en el cual, el 71% de la población es de asentamiento rural disperso, nuestra institución basa su modelo de atención integral, bajo modalidades de medicina asistencial preventiva, con énfasis en Atención Primaria; en razón que sus atenciones se están generando a nivel de los corregimientos con un modelo de penetración con cubrimiento a la población rural, al no disponer de infraestructura física y las condiciones mínimas de un espacio adecuado para la atención de esta población.

Este modelo de prestación de servicios, se ha fortalecido a partir de la vigencia 2013, teniendo en cuenta que, en el municipio de Guamal, las secuelas dejadas por el conflicto armado interno, impactaron negativamente en la ejecución de actividades direccionadas en las penetraciones asistenciales de salud, para la asistencia de la población vulnerable del área rural de asentamiento disperso.

Además de hacer esfuerzos en optimizar la calidad de la prestación de los servicios de salud, en lo que respecta a la atención primaria, limitamos el incremento de la demanda de algunos servicios que le generan a la entidad altos costos y barreras de accesibilidad para garantizar la oportunidad de la atención del usuario, tal es el caso del servicio de urgencias, en el que se puede ver involucrado el servicio de Transporte Asistencial Básico, esto teniendo en cuenta las deficiencias en los medios de transporte, especialmente de vías terrestres, teniendo en cuenta, el recorrido de largas distancias, y el mal estado de la estructura de la

malla vial, aunado a las condiciones climáticas, teniendo en cuenta que en períodos de invierno, empeoran las condiciones de dichos traslados.

VALORES INSTITUCIONALES

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal – Magdalena, 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:

- **INNOVACIÓN**: Es la capacidad del hospital para implementar nuevas ideas, tecnologías y procesos que mejoren la calidad de los servicios de salud, optimicen la atención al paciente y se adapten a las demandas cambiantes del sector. Este valor impulsa el progreso constante, fomenta la creatividad y asegura que la institución se mantenga a la vanguardia en el cuidado médico.

- **INCLUSIÓN**: Compromiso del hospital con la equidad y el respeto a la diversidad, garantizando que todas las personas, independientemente de su origen, condición social, género, religión, discapacidad u otras características, recibirán atención médica de calidad en un entorno accesible, respetuoso y libre de discriminación.

- **SOSTENIBILIDAD**: El compromiso del hospital de gestionar sus recursos de manera responsable, equilibrando las necesidades actuales con la protección del medio ambiente y el bienestar de las generaciones futuras. Esto incluye implementar prácticas ecológicas, optimizar el uso de energía y materiales, y garantizar la viabilidad económica y social de los servicios de la ese.

- **RESPONSABILIDAD SOCIAL**: El compromiso del hospital de contribuir al desarrollo integral de la comunidad, más allá de la atención médica, a través de acciones que promuevan el bienestar social, la educación en salud, la prevención de enfermedades y el apoyo a poblaciones vulnerables. Este valor refleja la ética de la institución en generar un impacto positivo y sostenible en el entorno social en el que opera.

- **COMPETITIVIDAD**: La capacidad del hospital para destacarse en el sector de la salud mediante la excelencia en sus servicios, la implementación de tecnologías avanzadas, la mejora continua de sus procesos y la formación de un equipo humano altamente calificado. Este valor garantiza que la institución se mantenga a la vanguardia, ofreciendo soluciones innovadoras y de calidad que satisfagan las necesidades de los pacientes y superen sus expectativas.

- **SEGURIDAD**: Hace referencia a la creación de un entorno seguro tanto para los pacientes como para los empleados del hospital. Implica la adopción de protocolos para prevenir errores médicos, infecciones y accidentes, garantizando la protección y el bienestar de todos los involucrados.

- **EXCELENCIA**: es el compromiso de proporcionar una atención sanitaria de la más alta calidad, de manera eficiente, ética y compasiva, utilizando las mejores prácticas médicas y las tecnologías más avanzadas. Se basa en un enfoque integral que abarca desde la gestión administrativa hasta la atención directa al paciente, promoviendo siempre la mejora continua.

- **ÉTICA**: el conjunto de valores y principios que orientan las acciones y decisiones dentro de un hospital, asegurando que se actúe con justicia, integridad, respeto por los derechos humanos, y en cumplimiento con las leyes y regulaciones vigentes. La ética médica y hospitalaria se enfoca especialmente en el respeto a la autonomía del paciente, la confidencialidad, la justicia y el cuidado compasivo, todo dentro de un marco de responsabilidad profesional.

- **HUMANIDAD**: un valor esencial que va más allá del tratamiento técnico de enfermedades, reconociendo que los pacientes son seres humanos con necesidades emocionales, sociales y espirituales. La humanidad en la atención hospitalaria se refleja en la empatía, el respeto, la dignidad y el apoyo emocional brindado a cada paciente. Este enfoque integral no solo mejora la calidad del cuidado, sino que también promueve la recuperación, la confianza y el bienestar general del paciente y sus seres queridos.

- **COLABORACIÓN**: es fundamental para ofrecer atención de calidad y eficaz. Implica que todos los miembros del equipo de salud trabajen de manera conjunta, compartiendo información, respetándose mutuamente y coordinando esfuerzos para brindar la mejor atención posible a los pacientes. Esta cooperación no solo mejora la calidad de los cuidados y los resultados clínicos, sino que también crea un ambiente de trabajo más positivo y eficiente, y favorece una experiencia del paciente más satisfactoria y segura.

- **RESPONSABILIDAD**: es un valor fundamental que asegura que cada miembro del equipo de salud y del personal hospitalario cumpla con sus deberes de manera profesional, ética y eficiente. Va más allá de la acción individual e incluye la rendición de cuentas tanto ante los pacientes como ante la institución hospitalaria.

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

- **CALIDAD**: La calidad en la atención hospitalaria se refiere a la entrega de servicios de salud de alta calidad que sean eficaces, eficientes, seguras, accesibles y centrados en el paciente. Implica no solo cumplir con los estándares médicos, sino también asegurar una experiencia positiva para el paciente.

- **OPORTUNIDAD**: garantizar que los pacientes reciban la atención médica adecuada en el momento adecuado, lo que puede ser crucial para la prevención de enfermedades graves, la mejora de los resultados clínicos y la satisfacción del paciente.

- **INTEGRALIDAD**: segura una atención completa, coordinada y centrada en el paciente, considerando todas las dimensiones de su salud, desde lo físico hasta lo psicológico y social. Este enfoque tiene como objetivo ofrecer un tratamiento adecuado, personalizado y continuo, promoviendo la prevención, la mejora de la calidad de vida y una recuperación más efectiva.

- **ACCESIBILIDAD**: La accesibilidad se refiere a la capacidad de las personas para obtener atención médica oportuna sin barreras económicas, geográficas, sociales o culturales. Los hospitales deben ser accesibles a toda la población, asegurando que todos los pacientes tengan igual oportunidad de recibir atención adecuada.

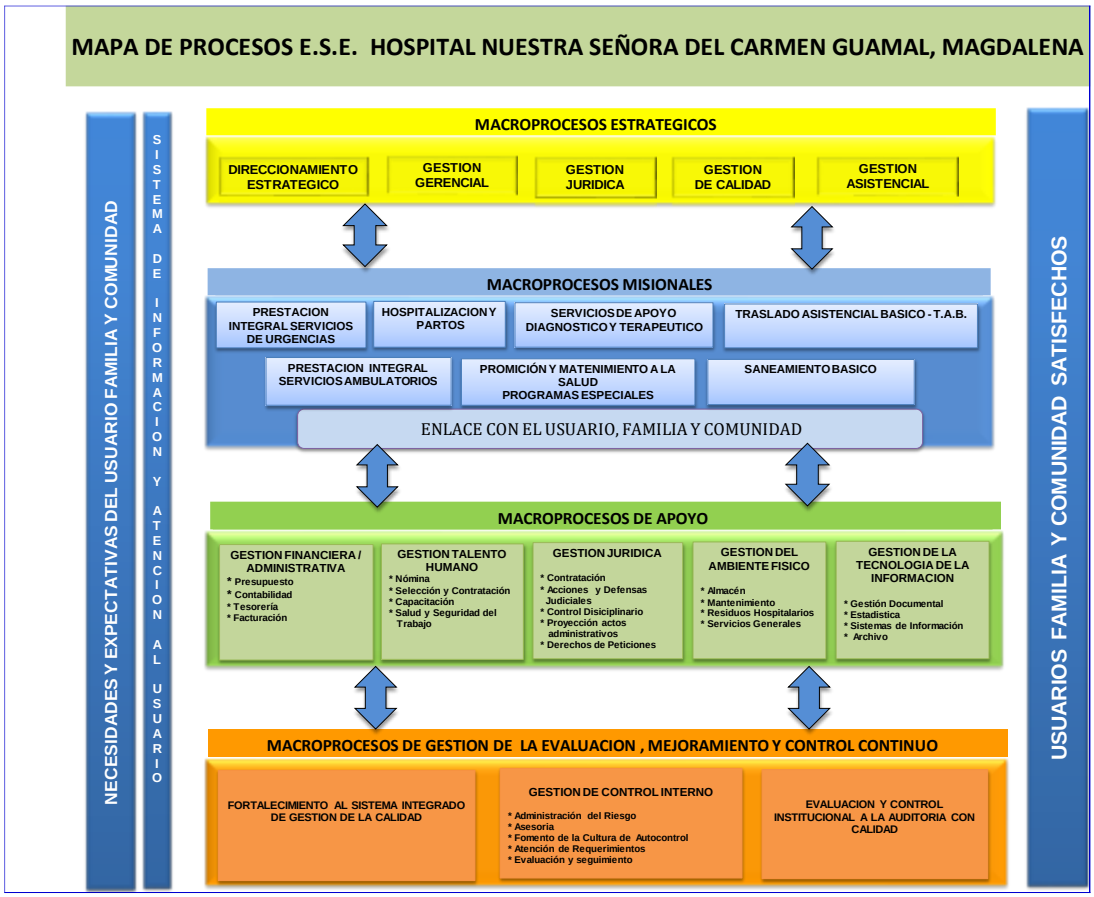
- **EFECTIVIDAD**: asegura que los tratamientos, cuidados y servicios proporcionados logren los resultados esperados, mejorando la salud del paciente, optimizando los recursos y minimizando complicaciones. Implica la aplicación de prácticas basadas en la evidencia, el uso eficiente de recursos, la atención integral y un enfoque preventivo.

- **EFICIENCIA**: es un principio clave que asegura que los recursos disponibles (humanos, materiales, tecnológicos, financieros) se utilicen de la manera más óptima para alcanzar los mejores resultados en la salud de los pacientes, sin desperdiciar tiempo ni costos. Implica mejorar los procesos, reducir tiempos de espera, utilizar la tecnología para automatizar tareas, y aplicar un enfoque preventivo.

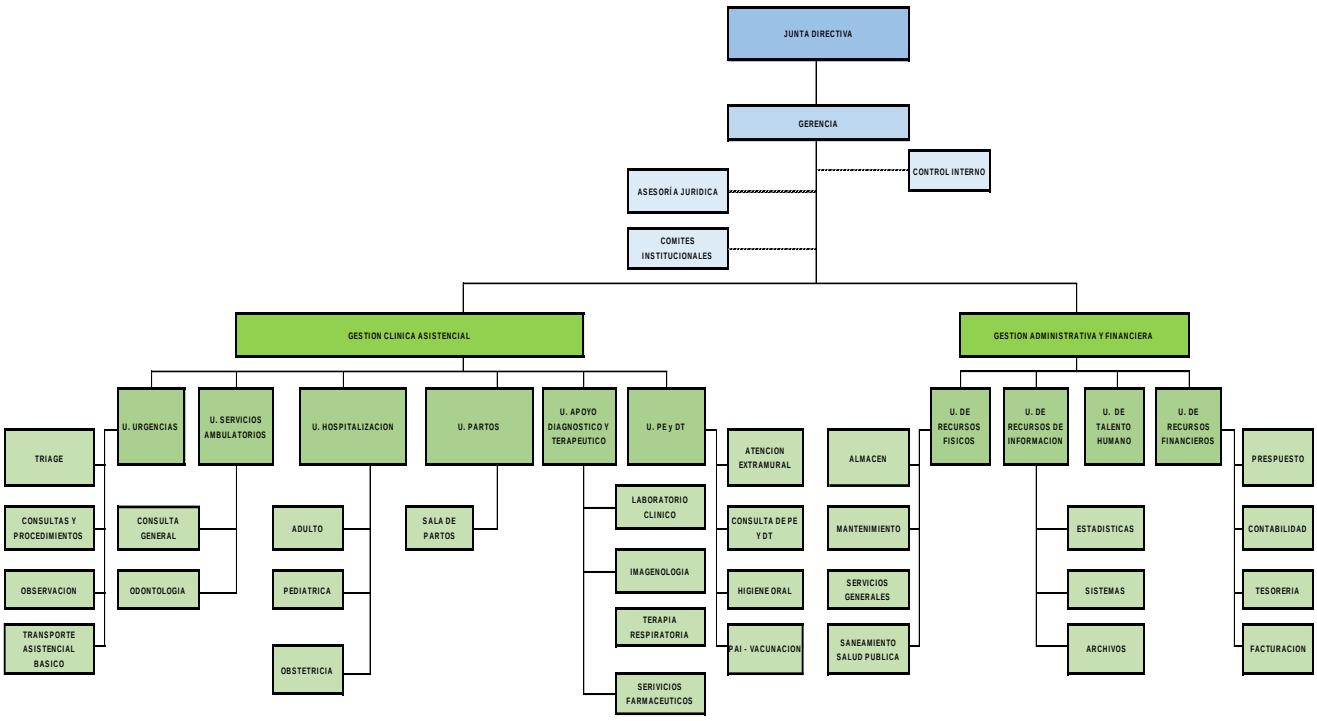
- **HUMANIZACIÓN**: implica un enfoque integral que pone al paciente en el centro de la atención, respetando su dignidad, sus emociones, sus valores y sus necesidades individuales. Involucra un trato respetuoso, empático y compasivo, y promueve un ambiente de confianza, donde tanto los pacientes como sus familias se sienten apoyados en todas las dimensiones

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

MAPA DE PROCESOS



ORGANIGRAMA



OFERTA DE SERVICIOS DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL – MAGDALENA

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, como Prestador de Servicios de Salud de baja complejidad, identificada con el REPS 473180024501, según Constancia de Habilitación en el Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud, emitida por la Secretaría de Salud del Magdalena, el día 27 de diciembre de 2024, se encuentra habilitada para prestar los servicios declarados en el formulario de inscripción, con los siguientes datos generales.

GRUPO DEL SERVICIO	COD SER	NOMBRE SERVICIO
INTERNACIÓN	129	Hospitalización adultos
INTERNACIÓN	130	Hospitalización pediátrica
CONSULTA EXTERNA	312	Enfermería
CONSULTA EXTERNA	328	Medicina general
CONSULTA EXTERNA	333	Nutrición dietética
CONSULTA EXTERNA	324	Odontología general
CONSULTA EXTERNA	344	Psicología
CONSULTA EXTERNA	420	Vacunación
ATENCIÓN INMEDIATA	1102	Urgencias
ATENCIÓN INMEDIATA	1103	Transporte asistencial básico
ATENCIÓN INMEDIATA	1101	Atención del parto
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	706	Laboratorio clínico
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	712	Toma de muestras de laboratorio clínico
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	714	Servicio farmacéutico
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	729	Terapia respiratoria
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	739	Fisioterapia
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	744	Imágenes diagnosticas – ionizantes
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	749	Tamización de cáncer de cuello uterino

DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, presenta un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y a nivel de equipo para conseguir los resultados y las metas institucionales establecidos en una entidad pública.

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

En el diseño del Plan Institucional de Capacitación PIC, se siguen las etapas tradicionales de: Diagnostico, programación, ejecución y evaluación, su organización depende de la ejecución de subprogramas los cuales se deben elaborar bajo la orientación de gestión de talento Humano y con la participación de los diferentes lideres de áreas de cada uno de los procesos de la entidad hospitalaria.

Para la actualización del plan de capacitación en la vigencia 2025 se tuvo en cuenta lo siguiente:

- Requerimientos normativos para el cumplimiento de requisitos de Habilitación, Resolución 3100 de 2019 (entrenamientos certificados).

- Cumplimiento de la normatividad del SGSST (Decreto 1072/2015 y Resolución 1111/2017).

- Necesidades normativas para todas las áreas de la ESE.

- Necesidades institucionales transversales y de interés general.

- Cultura Organizacional

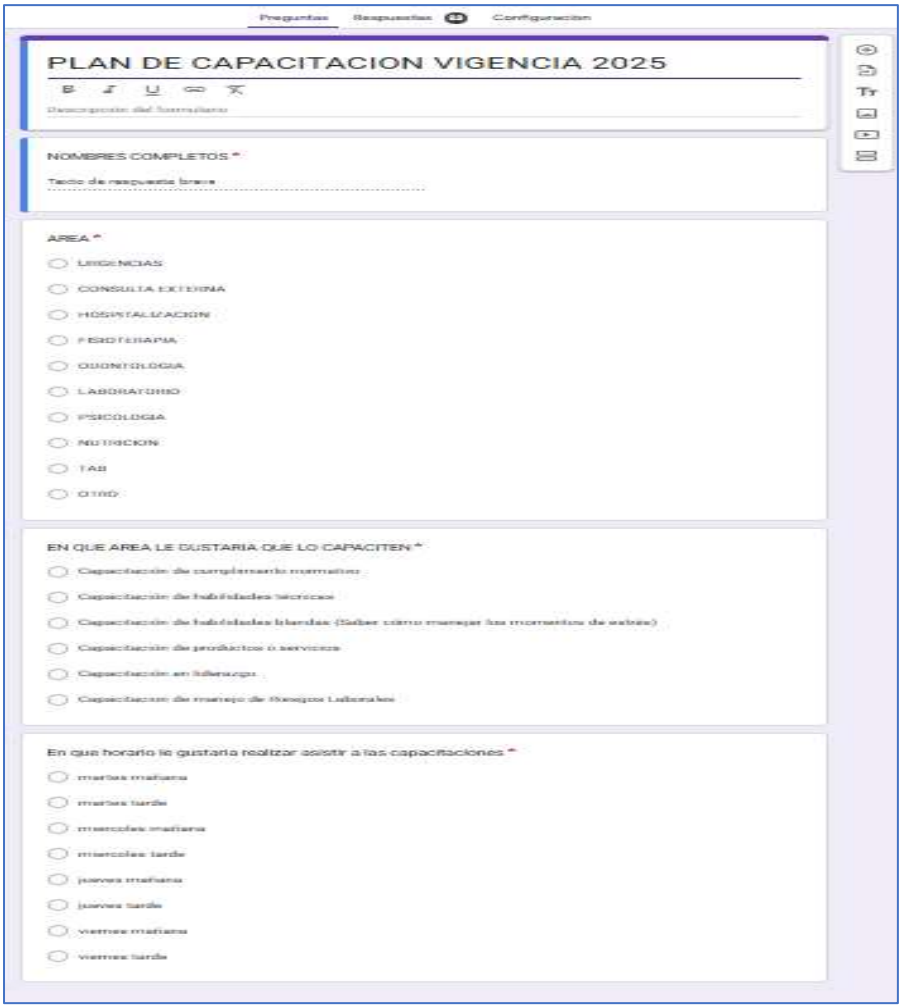
- Humanización en los servicios

- MIPG: Innovación, gestión del conocimiento, investigación.

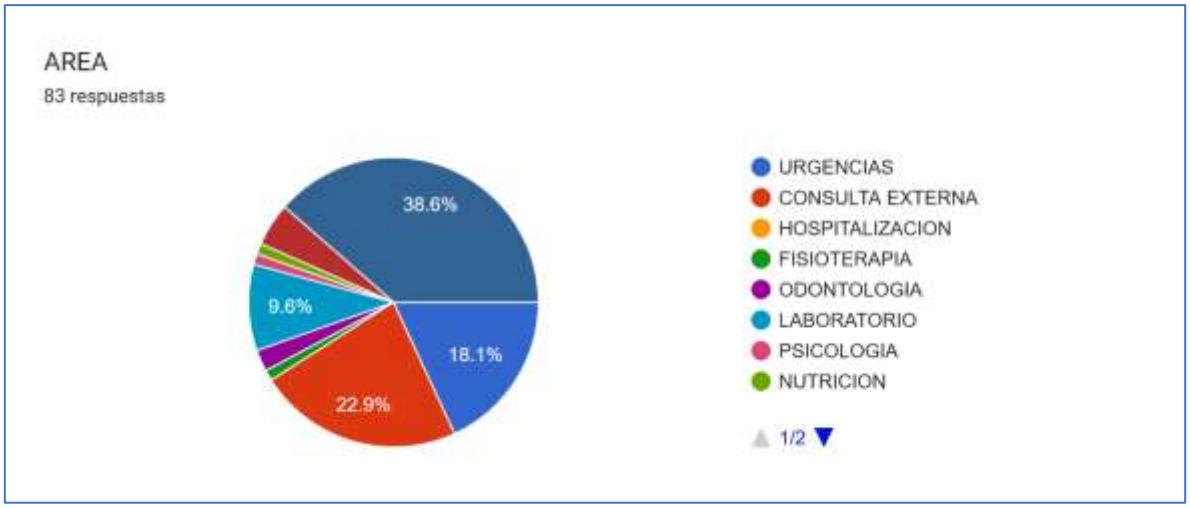
Además de esto por parte de la contratista con funciones de talento humano realizó él envió, de encuesta por plataforma de WhatsApp en el grupo de informativo de la entidad con el fin de que los empleados realicen una encuesta para detectar los temas relevantes a las necesidades y así dar cumplimiento a las evaluaciones de desempeño.

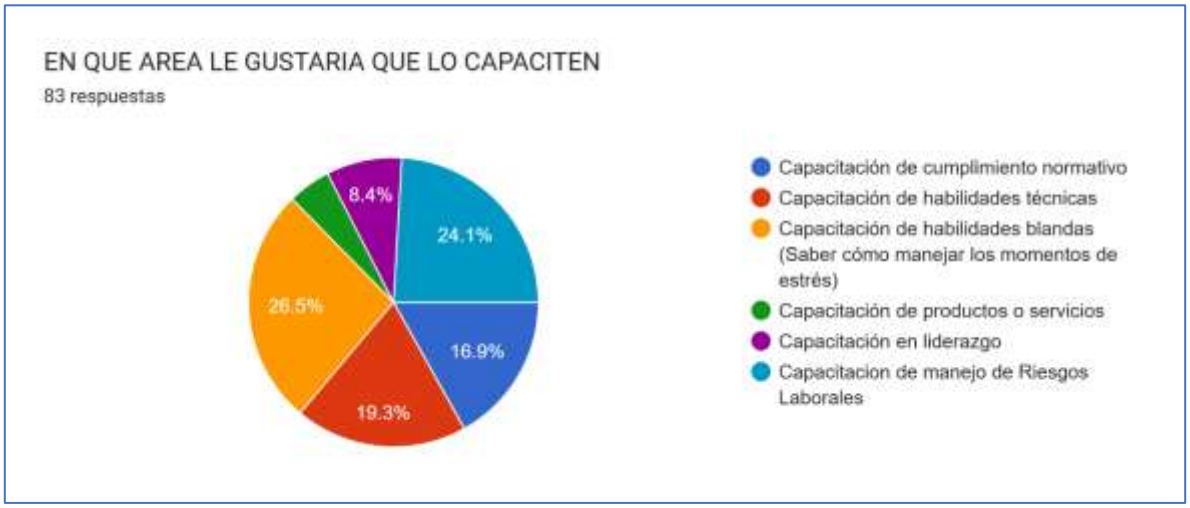
Con esta información el área de talento humano se encarga de realizar y priorizar el plan de capacitación con el objetivo de generar la cobertura de las necesidades priorizadas, bajo los lineamientos legales vigentes como también contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales en las dimensiones del ser, saber y el saber hacer expresadas por los funcionarios, reorientando a los servidores en los cambios producidos en la E.S.E, en la área donde laboran, en su puesto de trabajo y al proceso donde pertenecen, por medio del plan institucional de capacitación.

A continuación, se anexa el formato utilizado para tal fin, el cual se hace parte de https://docs.google.com/forms y esta manera mantener un ahorro de papel en la entidad.



De acuerdo a la aplicación de la encuesta de necesidades se obtiene el siguiente consolidado descrito por porcentaje de las necesidades de capacitación por competencias funcionales y comportamentales.


AREA
83 respuestas
38.6%
18.1%
22.9%
9.6%
URGENCIAS
CONSULTA EXTERNA
HOSPITALIZACION
FISIOTERAPIA
ODONTOLOGIA
LABORATORIO
PSICOLOGIA
NUTRICION
1/2


EN QUE AREA LE GUSTARIA QUE LO CAPACITEN
83 respuestas
24.1%
16.9%
19.3%
26.5%
8.4%
Capacitación de cumplimiento normativo
Capacitación de habilidades técnicas
Capacitación de habilidades blandas (Saber cómo manejar los momentos de estrés)
Capacitación de productos o servicios
Capacitación en liderazgo
Capacitacion de manejo de Riesgos Laborales



Todo el personal de la ESE independientemente de su tipo de vinculación con el Estado pueden acceder a la capacitación y el entrenamiento, por lo anterior se determina con los funcionarios, cuáles son las necesidades y los problemas que están afectando el cumplimiento de procesos y procedimientos para fortalecer las habilidades y competencias de los mismos.

Programación del Plan Institucional

Una vez priorizadas las necesidades de capacitación se identifica cuáles requieren de conocimiento especializado externo para proceder a la etapa contractual y por medio de un cronograma general de intervención, se valida el presupuesto para prever todos los recursos financieros y no financieros de las actividades incorporadas en el PIC.

Ejecución del PIC

Teniendo en cuenta las actividades priorizadas se procede a coordinar los aspectos logísticos como contratación, consecución de salas, convocatorias, parametrización de los temas a tratar.

Se deben entregar los soportes definidos para dar por realizadas las actividades del PIC.

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN Y DOCUMENTOS GENERADOS

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 y en el cronograma de ejecución se hará uso de las diversas modalidades de capacitación que se tenga disponible, las cuales se describen a continuación:

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

Así las cosas y teniendo en cuenta la población a la cual se pretende capacitar, entre otras, las siguientes:

- Seminarios y talleres: en la que el capacitador debe tener un amplio conocimiento en el tema, proporcionando conocimientos que permitan al capacitado despertar su interés.

- Formato de Asistencia a eventos de capacitación y Registro Fotográficos: Este formato debe ser diligenciado por los asistentes a la capacitación y facilita la recopilación de la información de las personas que asisten a las capacitaciones y la compilación de datos valiosos para el Hospital.

- Formato evaluación de capacitación: Este se aplicará inmediatamente finalice la capacitación. Se procurará el diligenciamiento de un formato por cada asistente.

Es obligatorio el reporte de la información de las capacitaciones que desarrollen, es decir, allegar los registros originales generados en la capacitación (asistencia y evaluación de capacitación).

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.

Se actualizará y adoptara un proceso de INDUCCIÓN y REINDUCCION 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 presencial o virtual. Este tipo de inducción será impartida a todos los empleados de Planta Fija que ingresan al hospital.

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.

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.

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.

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.

ACTIVIDADES	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Manejo de estrés en los puestos de trabajo	■		■				■			■	
Capacitación en la Ruta Integrada de Atención en Salud (RIAS) Materno Perinatal.		■			■				■		
Primeros Auxilios Psicológicos (PAP) – Manejo del Paciente psiquiátrico.				■							
RIAS por ciclo de vida.			■			■					■
Curso de Gestión Documental (Ley de Archivo, PINAR, etc.)						■					
Humanización de los servicios.		■		■							
Seguridad y Salud en el Trabajo: cuida tú salud física y mental.								■			
Curso – Taller de transición del mundo laboral al disfrute pensional.							■				■
Código Rojo		■									
Seguridad del Paciente					■					■	
Autocuidado y estrategias de prevención del desgaste emocional.						■					
Administración de Medicamentos - Calculo de dosis.			■								
Plan de Gestión Integral de los Residuos Sólidos (PGIRS)					■						
Notas de enfermería		■									
Uso de registros clínicos	■										
Historia clínica				■							
Actualización en Atención Integral de Enfermedades Prevalentes en la Primera Infancia (AIEPI) Clínico.							■				
Guías de Manejo Institucional (RTA promoción y mantenimiento de la salud Resolución 3280 de 2018)						■				■	
Manejo de extintores											
Agresión por Animales Potencialmente Transmisores de Rabia.				■							
Guías de práctica clínica para el manejo para Dengue						■					
Lineamientos para el manejo de la Desnutrición aguda moderada y severa Resolución 2350 y resolución 2465 patrones de crecimiento	■								■		
Lineamiento y protocolo para el manejo de tosferina, ERA, EDA							■				
Sífilis gestacional y congénita					■						
Protocolo de atención a Víctimas de Violencia								■			
Resolución 227 Lineamientos para el manejo de la Tuberculosis						■					
Lineamientos para el manejo de la Lepra						■					
Resolución 2244 Ley del parto Digno			■								
Guía para el manejo de la Hipertensión					■						
Trastornos hipertensivos en el embarazo		■									
Consejería en lactancia materna								■			
GPC de EVENTOS CLINICOS ASOCIADOS CON CEFALEA	■										
GPC EVENTOS CLINICOS ASOCIADOS A LUMBAGIA			■								
GPC EVENTOS CLINICOS ASOCIADOS A LA CEFALEA					■						
GPC EVENTOS CLINICOS ASOCIADOS A LUMBAGIA							■				
GPC BRONCONEUMONIA. NO ESPECIFICADA						■					