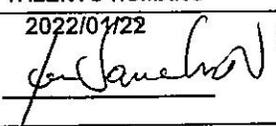
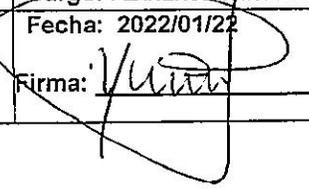
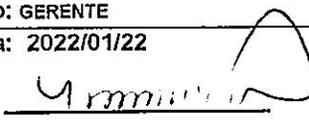


 <p>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL</p>	PROCESO	PLANEACIÓN	MECI 1000:2005 	
	Tipo de documento	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	CODIGO:	PI
	OD		VERSION:	008
			PAGINA:	1

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

### HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA

**2022**

Elaboró: JOSE SANCHEZ N.	Revisó: YURI PAOLA DORIA LL	Aprobó: RAUL HERRERA CHICO
Cargo: TALENTO HUMANO	Cargo: PLANEACION INSTITUCIONAL	Cargo: GERENTE
Fecha: 2022/01/22	Fecha: 2022/01/22	Fecha: 2022/01/22
Firma: 	Firma: 	Firma: 

 <p>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL</p>	PROCESO	PLANEACIÓN	MECI 1000:2005 	
	Tipo de documento	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	CODIGO:	PI
	OD		VERSION:	008
			PÁGINA:	2

## DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

### VISIÓN

El Hospital San Vicente de Paul de Lórica, implementará e impulsará un modelo integral de atención, enfocado en nuestros pacientes y colaboradores, fundamentado en la humanización de los servicios de salud, convirtiéndose en el año 2025 en piloto de atención departamental a la vanguardia de tratamientos, diagnósticos, cuidados y tecnología, retomando así la confianza de la ciudadanía y las partes interesadas en sus servicios.

### MISIÓN

Somos una empresa social del estado, prestadora de servicios de salud del municipio de Lórica-Córdoba, reconociendo a los usuarios y habitantes del bajo Sinú como nuestra razón de ser, ofreciendo los servicios de salud de mediana complejidad, enfocados a la atención integral del usuario, su familia y la comunidad. Siendo prioridad la seguridad del paciente y la satisfacción de las necesidades de su salud con criterios de eficiencia, eficacia, principios morales, éticos y de calidad, con el apoyo de un equipo humano altamente capacitado y con las competencias adecuadas para la prestación del servicio.

#### 1.1. PRINCIPIOS CORPORATIVOS

- Responsabilidad
- Equidad
- Transparencia

 <p>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL</p> <p>MECI 1000:2005</p>	PROCESO	PLANEACIÓN		
	Tipo de documento	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	CODIGO:	PI
	OD		VERSION:	008
			PAGINA:	3

## 1.2. VALORES

- Respeto
- Honestidad
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia

## POLÍTICAS INSTITUCIONALES

### 1.3. POLÍTICA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

La alta gerencia se compromete al desarrollo de la prestación de servicios de salud de mediana complejidad en la ESE Hospital San Vicente de Paul de Lorica, enfocado a toda la población que demanda de nuestros servicios; sin discriminación de raza, sexo, religión, creencias, costumbres y aseguramiento, con estándares de calidad orientados en criterios de mejoramiento continuo, humanización, atención segura, con un talento humano capacitado en las buenas prácticas clínicas, para la atención del paciente y su familia, enmarcados dentro de los componentes del sistema obligatorio de garantía de la calidad (SOGC).

### 1.4. POLÍTICA DE HUMANIZACION

El Hospital San Vicente de Paul de Lorica se compromete a prestar una atención basada en los principios y valores institucionales. Brindando un trato digno al usuario en todos los momentos de su atención, ofreciéndole privacidad, seguridad y una adecuada comunicación de su estado de salud en su estancia hospitalaria.

 <p>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL</p>	PROCESO	PLANEACIÓN	MECI 1000:2005 	
	Tipo de documento	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	CODIGO:	PI
	OD		VERSION:	008
			PÁGINA:	4

### 1.5. POLÍTICA DE LA CALIDAD

La ESE Hospital San Vicente de Paul está comprometida con la búsqueda constante de la satisfacción y superación de las necesidades y expectativas de nuestros usuarios y su familia a través de la accesibilidad, oportunidad, seguridad, pertinencia y continuidad en la prestación de los servicios de salud brindados por el Hospital de Lorica.

### 1.6. POLITICA DEL TALENTO HUMANO

La ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA se compromete a implementar el Proceso De Planeación Del Talento Humano; con el fin de fortalecer las competencias, y dirigir al personal al logro de altos estándares de desempeño en la labor que desarrolla en la institución, como respuesta a las necesidades de los usuarios y su familia, a través de los planes institucionales (Planeación del Talento Humano, Plan Bienestar Social e Incentivos, Preparación para el retiro, Plan de Capacitaciones, evaluación de la aplicación del direccionamiento estratégico en el desempeño del colaborador, Plan de Inducción y Reinducción, Evaluación del Desempeño, Medición e intervención de Clima Laboral, convenios interinstitucionales); fundamentado en el marco legal aplicable.

### 1.7. POLÍTICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE

La E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Lorica se compromete a fomentar una cultura de Seguridad del Paciente que permita minimizar la probabilidad de ocurrencia de un incidente o un evento adverso, adecuando las condiciones para un ambiente seguro; propiciando el compromiso del personal al reporte para el registro y gestión de eventos adversos, gestionado por el comité de seguridad

	PROCESO	PLANEACIÓN	MECI 1000:2005 	
	Tipo de documento	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	CODIGO:	PI
	OD		VERSION:	008
			PAGINA:	5

del paciente y liderado por el Referente.

## 1.8. POLITICA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGO

El Hospital San Vicente de Paul de Lorica Empresa Social del Estado consciente de la existencia de situaciones de riesgo que afectan el cumplimiento de los objetivos de la entidad, se compromete a realizar la gestión de los riesgos de acuerdo con la metodología definida por la E.S.E, priorizando aquellos que impiden el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos de la entidad, por medio de:

1. La identificación, análisis, actualización y evaluación de los riesgo por proceso e institucionales.
2. La definición e implementación de controles y acciones orientadas a evitar, mitigar, compartir o transferir los riesgos identificados y priorizados en cada uno de los procesos, con el fin de asegurar el cumplimiento de sus objetivos.
3. El seguimiento a las acciones de mitigación definidas para los riesgos priorizados en cada uno de los procesos.
4. La gestión de los riesgos como estrategia de lucha contra la corrupción, con el fin de resguardar los recursos de la entidad.
5. La revisión periódica del mapa de riesgos para evaluar la efectividad de las acciones de mitigación e identificación de nuevos riesgos.
6. La fomentación de la cultura del autocontrol en los colaboradores de la entidad orientada a la gestión del riesgo. La presente política se establece dentro del marco normativo, legal y del Sistema Integrado de Gestión y se encuentra alineada con los objetivos institucionales.

 <b>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL</b>	PROCESO	PLANEACIÓN	MECI 1000:2005 	
	Tipo de documento	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	CODIGO:	PI
	OD		VERSION:	008
			PAGINA:	6

### 1.9. POLITICA DE ADMINISTRACION DE RIESGO ANTICORRUPCION

La ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL tiene como política el monitoreo periódico de los riesgos de corrupción que impidan o interfieran en el logro de los objetivos institucionales, con el fin de garantizar la eficacia de las acciones planteadas. Dentro del mapa institucional y de política de administración del riesgo.

### 1.10. POLITICA DE SEGURIDAD DIGITAL

La ESE Hospital San Vicente de Paul de Lorica – Córdoba, se compromete a establecer la política y proceso de seguridad informática que tiene como objetivo garantizar la disponibilidad, integridad, confidencialidad y buen uso de la información que reside en la entidad.

### 1.11. POLITICA DE GESTION AMBIENTAL

La E.S.E. Hospital san Vicente de paúl de lorica se compromete a realizar una gestión integral de los residuos peligrosos y no peligrosos que se generan de manera rutinaria en la institución, esto con la finalidad de contribuir al mantenimiento de un ambiente sano y saludable para nuestros colaboradores, usuarios, visitantes y comunidad en general.

### 1.12. POLITICA DE TECNOLOGIA E INFRAESTRUCTURA

La E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA, se compromete a fortalecer la protección de la Salud y la Seguridad de los pacientes, operadores y todas aquellas personas que se vean implicadas de forma directa e indirectamente en la utilización y renovación de la Tecnología e infraestructura

	PROCESO	PLANEACIÓN	MECI 1000:2005 	
	Tipo de documento	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	CODIGO:	PI
	OD		VERSION:	008
			PÁGINA:	10

- Reponer inmediatamente los elementos o equipos de protección personal deteriorados, de acuerdo a los informes del Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Inspector EPI o cuando el usuario reporte su daño.

Es responsabilidad de los trabajadores y contratistas de la E.S.E. SAN VICENTE DE PAUL.

- Utilizar y conservar correctamente los elementos y equipos de protección personal requeridos para la ejecución de sus actividades.
- Reportar al líder de Seguridad y Salud en el Trabajo la falta o deterioro de un elemento o equipo de protección personal.
- No iniciar la ejecución de una actividad si no dispone de los elementos y equipos de protección personal requeridos para los riesgos a los que estará expuesto.
- Reportar el no uso o uso inadecuado de los elementos o equipos de protección personal por parte de sus colaboradores.

Verificar el uso correcto y reposición oportuna de los elementos y equipos de protección personal del personal a cargo.

### 1.19. POLITICA DE BUEN GOBIERNO

Principios del derecho, como: **Publicidad, transparencia y equidad**, deben verse plasmados como políticas básicas de buen gobierno para nuestra institución.

**PUBLICIDAD:** En el principio de publicidad, la institución adelantara, los procesos de tal forma que se garantice el libre acceso y participación de las

 <p>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL</p>	PROCESO	PLANEACIÓN	MECI 1000:2005 	
	Tipo de documento	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	CODIGO:	PI
	OD		VERSION:	008
			PÁGINA:	11

personas naturales y jurídicas que manifiesten interés en contratar con la ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL, previo cumplimiento de cada uno de los requisitos legales establecidos por ley.

Esto implica que la contratación del estado está sometida al control social, conforme a la veeduría que cualquier ciudadano pueda hacer para contribuir con la buena administración de los recursos públicos.

**TRANSPARENCIA:** Con el principio de transparencia, la institución seleccionará de manera objetiva las mejores propuestas, a través de procesos que aseguren la imparcialidad y la igualdad de oportunidades. Con este se pretende evitar que la contratación pública se convierta en oportunidad de unos pocos que tengan vínculos preferenciales con círculos de poder del estado, obteniendo contratos sin los requisitos necesarios y mínimos exigidos.

**EQUIDAD:** Lo esencial de este principio es que cada uno de los procesos se mire de forma equivalente y proporcionada, es decir la igualdad y equivalencia depende de factores objetivos en beneficio de las partes.

## CONCEPTOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

**Plan de Capacitación:** es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un período 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 de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una Entidad 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

	PROCESO	PLANEACIÓN	MECI 1000:2005 	
	Tipo de documento	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	CODIGO:	PI
	OD		VERSION:	008
			PÁGINA:	12

general de educación. Conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los funcionarios.

**Formación:** Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual

**Inducción y de Reinducción:** Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional.

**Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Entrenamiento en el puesto de trabajo. Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica de los oficios: se orienta por lo tanto a atender, en el cierto plazo necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiestan en desempeños observables de manera inmediata.

**META:** cumplir con el 90% de las capacitaciones programadas y capacitar al 90% de los trabajadores

## PROGRAMAS

Tomando como referencia las actualizaciones permanentes en el sistema de salud la ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL ha dividido el plan de capacitaciones en 6 programas divididos de la siguiente manera:

### 1. INDUCCION Y REINDUCCION

Tiene por objetivo orientar y reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la ESE o por reformas en

 <p><b>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL</b></p>	<b>PROCESO</b>	<b>PLANEACIÓN</b>	<b>MECI 1000:2005</b> 	
	<b>Tipo de documento</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	<b>CODIGO:</b>	<b>PI</b>
	<b>OD</b>		<b>VERSION:</b>	<b>008</b>
			<b>PAGINA:</b>	<b>13</b>

la organización del Estado; asimismo en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar que incluyan entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su puesto de trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. La inducción se debe realizar durante el proceso de inducción, antes del inicio de las actividades y la reinducción como mínimo una vez al año

## **2. SISTEMA DE GESTIÓN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (SG-SST)**

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Por ende la ESE desarrollara capacitaciones para todo el personal independientemente de la forma de vinculación, en las cuales se explique y se informe todo lo adelantado con relación a este sistema.

## **3. CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE**

Mejorar la calidad en la prestación de los servicios de salud y en el ámbito de medio ambiente garantizar una interacción productiva, equilibrada y que impacten positivamente.

## **4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO**

 <p>ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL</p>	PROCESO	PLANEACIÓN	MECI 1000:2005 	
	Tipo de documento	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	CODIGO:	PI
	OD		VERSION:	008
			PÁGINA:	16

### MATRIZ DE CUMPLIMIENTO PARA CADA PROGRAMA INTERNO

Se realizará una matriz de capacitación donde se registrarán todas las capacitaciones de la vigencia 2022 y al programa al cual pertenece, asimismo el cumplimiento del programa, los asistentes a cada capacitación, y el resultado de las evaluaciones de cada capacitación que aplique.

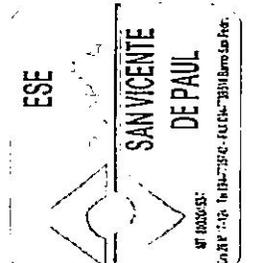
### REGISTRO.

De cada capacitación se tomara registro de asistencia, colocando como mínimo la fecha, el ponente y los datos y firma de los asistentes.

Cambios	Fecha	Descripción del cambio
Actualización de la plataforma estratégica y vigencias	22/02/2022	Se actualizó lo descrito

 <p>ESE SAN VICENTE DE PAUL</p>	PROCESO	ORGANIZACIÓN Y CALIDAD INSTITUCIONAL	MECI 1000:2005
	Tipo de documento	CRONOGRAMA HORA DE LA CALIDAD	CODIGO: GQ
	OD		VERSION: 006
		PÁGINA: 1	

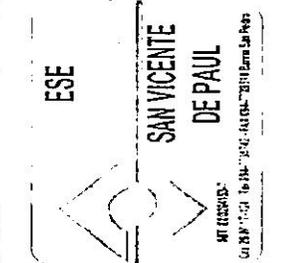
HORA DE LA CALIDAD			
MODULO I: CONOZCO MI EMPRESA			
N°	TEMA	RESPONSABLE	HORARIO
1	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO (mision, vision, principios, valores, politicas)	Planeación	7:00am 10:00 am 3:00 pm
2	PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS (Hoja de vida, horarios, permisos, cuentas de cobro, presentación personal, protocolo de ingreso a la institución) Prof. Esp. Área Logística	Prof. Esp. Área Logística Prof. Esp. Área Asistencial Asesora Logística	7:00am 10:00 am 3:00 pm
3	Evacuaciones hospitalarias	COLMENA	10:00 am 3:00 pm
4	BIOSEGURIDAD	COLMENA	10:00 am 3:00 pm
5	SARLAFT	Oficial de Cumplimiento	7:00am 10:00 am 3:00 pm

 <p>ESE SAN VICENTE DE PAUL</p> <p>OF 000031 C/RP 110 In. B. C. 750 - RUCM - TBM - Barro Alto, P.R.</p>	PROCESO	ORGANIZACIÓN Y CALIDAD INSTITUCIONAL		MECI 1000:2005
	Tipo de documento	CODIGO:	GQ	
	OD	VERSION:	006	
		PÁGINA:	2	

	GENERALIDADES SEGURIDAD DEL PACIENTE	Ref. Seguridad del Paciente	17 mayo	7:00am 10:00 am 3:00 pm
6				
7	PLAN DE EMERGENCIA	COLMENA	19 mayo	10:00 am 3:00 pm
8	RIESGO VIAL	COLMENA	24 mayo	10:00 am 3:00 pm
9	SARS COV II Y DENGUE	Nevis Negrete	26 mayo	7:00am 10:00 am 3:00 pm
10	MONITOREO DE SIGNOS VITALES E INTERPRETACION DE LINEA ARTERIAL	Dr. Luis Carlos Calao	02 Junio	7:00 am
11	RIESGO QUIMICO	COLMENA	7 junio	10:00 am 3:00 pm
12	HIGIENE POSTURAL	COLMENA	14 junio	10:00 am 3:00 pm
13	RIESGO PSICOSOCIAL	COLMENA	21 junio	10:00 am 3:00 pm
14	HABITO DEL SUEÑO	COLMENA	28 junio	10:00 am 3:00 pm

 <p>ESE SAN VICENTE DE PAUL</p> <p>TEL: 011 42501111 FAX: 011 42501111</p>	PROCESO	ORGANIZACIÓN Y CALIDAD INSTITUCIONAL		MECI 1000:2005
	Tipo de documento	CRONOGRAMA HORA DE LA CALIDAD		
OD		CODIGO:	GQ	
		VERSION:	006	
		PÁGINA:	3	

15	PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coordinador talento Humano	09 junio	7:00am 10:00 am 3:00 pm
16	COMUNICACIÓN ASERTIVA	Ref. Humanización	17 junio	7:00am 10:00 am 3:00 pm
17	DAÑO ANTIJURIDICO	Asesor jurídico	23 junio	7:00am 10:00 am 3:00 pm
18	MANEJO DE RESIDUOS HOSPITALARIOS	Ref. Gestión Ambiental	30 junio	7:00am 10:00 am 3:00 pm
19	SALUD MENTAL - AUTOCIDADO	COLMENA	5 julio	10:00 am 3:00 pm
20	PROCESO SIAU	Coord. SIAU	7 julio	7:00am 10:00 am 3:00 pm
21	METODOLOGIA DE GESTIÓN DE RIESGO	Control interno	12 julio	7:00am 10:00 am 3:00 pm
22	PROCESOS DE ADMISIONES	Coord. Admisiones	14 julio	7:00am 10:00 am 3:00 pm

 <p>ESE SAN VICENTE DE PAUL</p>	PROCESO	ORGANIZACIÓN Y CALIDAD INSTITUCIONAL		MECI 1000:2005
	Tipo de documento	CODIGO:	GQ	
OD	CRONOGRAMA HORA DE LA CALIDAD		VERSION:	006
		PÁGINA:	4	

PLAN DE CONTINGENCIA INFORMATICO					
23			Coord. Área Sistemas	19 julio	7:00am 10:00 am 3:00 pm
24	SALUD MENTAL		Psicólogo	21 julio	7:00am 10:00 am 3:00 pm
25	NUTRICION		Nutricionista	26 julio	7:00am 10:00 am 3:00 pm
26	PRIMEROS AUXILIOS PSICOLOGICOS		COLMENA	28 julio	10:00 am 3:00 pm
27	PAUSAS ACTIVAS		COLMENA	2 agosto	7:00am 10:00 am 3:00 pm
28	GENERALIDADES SG-SST (riesgos, reporte de AT, reportes de condiciones de puesto de trabajo, afiliaciones seguridad social)		SG-SST	04 agosto	7:00am 10:00 am 3:00 pm
29	ACTIVACION DE LA RUTA DE CÓDIGO FUCSIA		Ref. Salud Pública Nevis Negrete	09 agosto	7:00am 10:00 am 63:00 pm
30	MANEJO DEL KIT PEP		Químico	11 agosto	7:00am 10:00 am 3:00 pm

 <p>ESE SAN VICENTE DE PAUL</p>	PROCESO	ORGANIZACIÓN Y CALIDAD INSTITUCIONAL	MECI 1000:2005
	Tipo de documento	CRONOGRAMA HORA DE LA CALIDAD	CODIGO: GQ
	OD		VERSION: 006
		PÁGINA: 5	

31	EXAMEN SEXOLÓGICO	Ref. Salud Pública ¿?	16 agosto	7:00am 10:00 am 3:00 pm
32	CADENA DE CUSTODIA	Ref. Salud Pública Nevis Negrete	18 agosto	7:00am 10:00 am 3:00 pm
<b>GUIAS DE PRACTICA CLINICA</b>				
	MANUAL DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	TRINY MORENO	09/05/2022	
	GPC RECIEN NACIDO CON TRASTORNOS RESPIRATORIOS	DRA PAULA NEGRETTE	12/05/2022	
	GPC ENFERMEDAD CEREBROVASCULAR NO ESPEIFICADA	DRA SAMIA	26/05/2022	
	GPC DE ANOMALIAS CONGENITAS EN EL RECIEN NACIDO	DRA SILVIA GARCIA	31/05/2022	
	SANO GPC ATENCION DEL RECIEN NACIDO	DRA LUZ SAVIGNANO	09/06/2022	