

|   |  |                   |               |                 |   |
|---|--|-------------------|---------------|-----------------|---|
|  | <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E.</b><br>VALLE DEL CAUCA<br>Nit: 891900441-1 |                   |               |                 |  |
|   | <b>TALENTO HUMANO</b><br><b>COMUNICACIONES INTERNAS</b>                                |                   |               |                 |   |
| CÓDIGO: P-GDG 01  | VERSIÓN: 2   | FECHA: 02/01/2015 | TRD: 47-21-02 | PÁGINA: 1 de 17 |   |

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN**

**PARA EL TALENTO HUMANO**

**HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL**  
**E.S.E.**

**ZARZAL**

**AÑO 2016**

|   |  |                   |                          |                      |   |
|---|--|-------------------|--------------------------|----------------------|---|
|  | <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E.</b><br>VALLE DEL CAUCA<br>Nit: 891900441-1 |                   |                          |                      |  |
|   | <b>TALENTO HUMANO</b><br><b>COMUNICACIONES INTERNAS</b>                                |                   |                          |                      |   |
|   | <b>CÓDIGO: P-GDG 01</b>  | <b>VERSIÓN: 2</b> | <b>FECHA: 02/01/2015</b> | <b>TRD: 47-21-02</b> |   |

## CONTENIDO

|                                  | Pág. |
|----------------------------------|------|
| Introducción                     | 3    |
| Justificación                    | 5    |
| Objetivos (General, Específicos) | 7    |
| Estructura del programa          | 9    |
| Contenidos temáticos             | 8    |
| Cronograma                       | 17   |

|   |   |            |                   |               |   |
|---|---|------------|-------------------|---------------|---|
|  | <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E.</b><br><b>VALLE DEL CAUCA</b><br>Nit: 891900441-1 |            |                   |               |  |
|   | <b>TALENTO HUMANO</b><br><b>COMUNICACIONES INTERNAS</b>                                       |            |                   |               |   |
|   | CÓDIGO: P-GDG 01  | VERSIÓN: 2 | FECHA: 02/01/2015 | TRD: 47-21-02 |   |

## INTRODUCCIÓN

El Programa de Capacitación para el recurso humano y en este caso para el Hospital Departamental San Rafael E.S.E. de Zarzal Valle, se define como el conjunto de procesos organizados, relativos, 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.

La capacitación ha cobrado mayor importancia para el éxito de las organizaciones, por ende la capacitación desempeña una función central en la alimentación y el refuerzo de estas capacidades, por lo cual se ha convertido en parte de la columna vertebral de la instrumentación de estrategias. Las tecnologías en rápido cambio requieren que los empleados afinen de manera continua su conocimiento, aptitudes y habilidades, a fin de manejar los nuevos procesos y sistemas.

De manera que ha de orientarse hacia cuestiones de desempeño de corto plazo, y desarrollo, que se orienta más a la expansión de las habilidades de una persona en función de las responsabilidades futuras.

|   |  |            |                   |               |                 |   |
|---|--|------------|-------------------|---------------|-----------------|---|
|  | <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E.</b><br><b>VALLE DEL CAUCA</b><br><b>Nit: 891900441-1</b> |            |                   |               |                 |  |
|   | <b>TALENTO HUMANO</b><br><b>COMUNICACIONES INTERNAS</b>  |            |                   |               |                 |   |
|   | CÓDIGO: P-GDG 01   | VERSIÓN: 2 | FECHA: 02/01/2015 | TRD: 47-21-02 | PÁGINA: 4 de 17 |   |

Para satisfacer los criterios de calidad, variedad, personalización, conveniencia y puntualidad es necesario que la fuerza laboral esté más que sólo técnicamente capacitada. Se requiere que la gente sea capaz de analizar y resolver problemas relacionados con el trabajo, trabajar productivamente en equipo y desplazarse de puesto en puesto, resumimos que la capacitación se está moviendo hacia una etapa como medio para mejorar la competitividad de las empresas.

Se pretende con el programa de capacitación, que al orientar los temas de acuerdo a la necesidad sentida por la población trabajadora a través de la autoevaluación, las auditorias permanentes que se realicen y la evaluación del desempeño, se convierta en grandes agentes de cambio, favoreciendo el tejido humano que la conforma, al propender a la tolerancia y el entendimiento mutuo, con la ayuda de mejores procesos de información y comunicación, lo que posibilita la conformación de equipos de alto rendimiento y autónomos, a fortalecer la colaboración que en sí misma implica comprensión y conocimiento de las personas en la organización y despierta en los individuos la voluntad de ser más competentes, es decir impulsa en cada uno la necesidad de desarrollar sus propias potencialidades y a mantener el mejoramiento continuo como parte de la calidad del servicio que se ofrece el hospital.

|   |  |            |                   |               |   |
|---|--|------------|-------------------|---------------|---|
|  | <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E.</b><br><b>VALLE DEL CAUCA</b><br><b>Nit: 891900441-1</b> |            |                   |               |  |
|   | <b>TALENTO HUMANO</b><br><b>COMUNICACIONES INTERNAS</b>  |            |                   |               |   |
|   | CÓDIGO: P-GDG 01   | VERSIÓN: 2 | FECHA: 02/01/2015 | TRD: 47-21-02 |   |

### JUSTIFICACIÓN

El Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, emana como componente obligatorio para toda organización pública y privada la obligación del empleador y a su vez la empresa a orientar a la clase trabajadora en diferentes mecanismos de actualización y renovación académica, como parte del bienestar y mejoramiento de la calidad de vida del colaborador y de la misma compañía.

De acuerdo con las normas y procedimientos señalados y con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

El término capacitación se utiliza con frecuencia de manera casual para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros, en cuestiones de desempeño de corto plazo.

La razón fundamental de capacitar a la comunidad trabajadora de una organización, cualquiera que esta sea, es la de generar y retroalimentarlos conocimientos, aptitudes y habilidades que requieren para lograr un desempeño satisfactorio.

|   |  |            |                   |               |                 |   |
|---|--|------------|-------------------|---------------|-----------------|---|
|  | <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E.</b><br><b>VALLE DEL CAUCA</b><br><b>Nit: 891900441-1</b> |            |                   |               |                 |  |
|   | <b>TALENTO HUMANO</b><br><b>COMUNICACIONES INTERNAS</b>  |            |                   |               |                 |   |
|   | CÓDIGO: P-GDG 01   | VERSIÓN: 2 | FECHA: 02/01/2015 | TRD: 47-21-02 | PÁGINA: 6 de 17 |   |

La administración de recursos humanos tiene como una de sus tareas proporcionar las capacidades humanas requeridas por una organización desarrollar habilidades y aptitudes del individuo para ser lo más satisfactorio así mismo y a la colectividad en que se desenvuelve. No se debe olvidar que las organizaciones dependen, para su funcionamiento y su evolución, primordialmente del elemento humano con que cuenta.

La capacitación sirve hoy para un propósito mucho más amplio de lo que ha sido en el pasado. La capacitación solía ser un tema rígido y de rutina en la mayoría de las empresas. El objetivo era por lo general impartir las aptitudes técnicas necesarias para realizar el trabajo. En la actualidad, más empresas están aprovechando el hecho de que la capacitación puede mejorar el compromiso del empleado. Algunas cosas ejemplifican el compromiso de una empresa hacia su personal más que proporcionar las oportunidades continuas para mejorar uno mismo; por tanto, las oportunidades de capacitación pueden ayudar a moldear el compromiso del empleado. Cuando hablamos de capacitación y desarrollo profesional nos referimos a la educación que recibe una persona con el fin de estimular su efectividad en la posición que desempeña dentro de la compañía. Normalmente la capacitación tiene objetivos a corto o mediano plazo y busca desarrollar una capacidad específica.

La capacitación está orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas.

La capacitación es, potencialmente, un agente de cambio y de productividad en tanto sea capaz de ayudar a la gente a interpretar las necesidades del contexto y a adecuar la cultura, la estructura y conceptos alrededor de los objetivos de la empresa

|   |   |            |                   |               |   |
|---|---|------------|-------------------|---------------|---|
|  | <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E.</b><br><b>VALLE DEL CAUCA</b><br>Nit: 891900441-1 |            |                   |               |  |
|   | <b>TALENTO HUMANO</b><br><b>COMUNICACIONES INTERNAS</b>                                       |            |                   |               |   |
|   | CÓDIGO: P-GDG 01  | VERSIÓN: 2 | FECHA: 02/01/2015 | TRD: 47-21-02 |   |

## OBJETIVOS

### 1.1 OBJETIVO GENERAL.

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

### 1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a. Contribuir al mejoramiento Organizacional fortaleciendo la capacidad de la entidad.
- b. Promover el desarrollo integral del recurso humano y fortalecer sus competencias en razón cada una de las especialidades ofertadas en nuestra institución.+
- c. Fomentar mecanismos para la identificación de eventos adversos, insumo necesario para la gestión de la seguridad del paciente en la institución. La institución debe tener claridad sobre lo que debe y no debe esperar de cada una de las metodologías.

|   |   |            |                   |               |   |
|---|---|------------|-------------------|---------------|---|
|  | <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E.</b><br><b>VALLE DEL CAUCA</b><br>Nit: 891900441-1 |            |                   |               |  |
|   | <b>TALENTO HUMANO</b><br><b>COMUNICACIONES INTERNAS</b>                                       |            |                   |               |   |
|   | CÓDIGO: P-GDG 01  | VERSIÓN: 2 | FECHA: 02/01/2015 | TRD: 47-21-02 |   |

- d. Elevar el nivel de compromiso de los colaboradores con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la organización.
- e. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño.
- f. Reconocer, detectar, prevenir y reducir el riesgo de infecciones asociadas con la atención.
- g. Estimular el mejoramiento continuo de los funcionarios, desarrollando una actitud positiva hacia el trabajo.
- h. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades recurso humano.
- i. Promover relaciones laborales y humanas armoniosas en beneficio de las personas y el ambiente de trabajo, para lograr una cultura de cambio en todos los niveles de la ESE.
- j. Realizar seguimiento y evaluación a las actividades programadas en el plan de capacitación, con el propósito de monitorear el impacto de las acciones planeadas.

**1. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA LA VIGENCIA 2015 - 2016**

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad.

|   |   |            |                   |               |   |
|---|---|------------|-------------------|---------------|---|
|  | <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E.</b><br><b>VALLE DEL CAUCA</b><br>Nit: 891900441-1 |            |                   |               |  |
|   | <b>TALENTO HUMANO</b><br><b>COMUNICACIONES INTERNAS</b>                                       |            |                   |               |   |
|   | CÓDIGO: P-GDG 01  | VERSIÓN: 2 | FECHA: 02/01/2015 | TRD: 47-21-02 |   |

## 2. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del Plan de Capacitación para el talento humano son todos los colaboradores del Hospital Departamental San Rafael, (recurso humano asistencial y personal administrativo).

## 3. METODOLOGÍA:

La intervención para la capacitación, retroalimentación actualización y reforzamiento para los miembros del Hospital Departamental San Rafael, se desarrollará a manera de charlas, talleres, y clases magistrales, esto con la intención de dinamizar y armonizar la información a socializar

Algunas de las actividades se dictaran en las instalaciones de la institución y otras en campo abierto, con una duración entre 2 y cuatro horas.

### 3.1 Alianzas Estratégicas:

Se llegarán a acuerdos con otras entidades (públicas o privadas) para la realización de eventos de capacitación con miras a lograr obtener mayores beneficios académicos y de aprendizaje.

#### 4.1.1 Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

El Servicio Nacional de Aprendizaje, se encarga de ofrecer y ejecutar Formación Profesional Integral gratuita, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.<sup>1</sup>

#### 4.1.2 Caja de Compensación Familiar

Ley 21 de 1982, adicionado con el artículo 16 de la Ley 789, establece entre otras funciones de las Cajas de Compensación Familiar, administrar, a través de los programas que a ellas corresponda, educación y capacitación.<sup>2</sup>

#### 4.1.3 ARL Colpatria

La Administradora de riesgo ya nombrada, es la entidad que en estos momentos tiene la cobertura total para nuestros colaboradores, por ende resulta importante requerir de los

<sup>1</sup>WWW.SENA.GOV.CO

<sup>2</sup>www.comfamiliar.com

|  |  |            |                   |               |   |
|--|--|------------|-------------------|---------------|---|
|  | <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E.</b><br>VALLE DEL CAUCA<br>Nit: 891900441-1 |            |                   |               |  |
|  | <b>TALENTO HUMANO</b><br><b>COMUNICACIONES INTERNAS</b>                                |            |                   |               |   |
|  | CÓDIGO: P-GDG 01   | VERSIÓN: 2 | FECHA: 02/01/2015 | TRD: 47-21-02 |   |

aportes académicos de todo lo relacionado con el Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Según el Decreto Ley 1295 de 1994 los objetivos del sistema buscan:<sup>3</sup>

## 2. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA LA VIGENCIA 2015 - 2016

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad.

### 3. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del Plan de Capacitación para el talento humano son todos los colaboradores del Hospital Departamental San Rafael, (recurso humano asistencial y personal administrativo).

### 4. METODOLOGÍA:

La intervención para la capacitación, retroalimentación actualización y reforzamiento para los miembros del Hospital Departamental San Rafael, se desarrollará a manera de charlas, talleres, y clases magistrales, esto con la intención de dinamizar y armonizar la información a socializar

Algunas de las actividades se dictaran en las instalaciones de la institución y otras en campo abierto, con una duración entre 2 y cuatro horas.

#### 4.1 Alianzas Estratégicas:

Se llegarán a acuerdos con otras entidades (públicas o privadas) para la realización de eventos de capacitación con miras a lograr obtener mayores beneficios académicos y de aprendizaje.

##### 4.1.1 Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

<sup>3</sup> Recuperado: <http://www.arl-colpatria.co/porta/ARL/PortalARL.aspx>

|   |   |            |                   |               |   |
|---|---|------------|-------------------|---------------|---|
|  | <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E.</b><br><b>VALLE DEL CAUCA</b><br>Nit: 891900441-1 |            |                   |               |  |
|   | <b>TALENTO HUMANO</b><br><b>COMUNICACIONES INTERNAS</b>                                       |            |                   |               |   |
|   | CÓDIGO: P-GDG 01  | VERSIÓN: 2 | FECHA: 02/01/2015 | TRD: 47-21-02 |   |

El Servicio Nacional de Aprendizaje, se encarga de ofrecer y ejecutar Formación Profesional Integral gratuita, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.<sup>4</sup>

#### 4.1.2 Caja de Compensación Familiar

Ley 21 de 1982, adicionado con el artículo 16 de la Ley 789, establece entre otras funciones de las Cajas de Compensación Familiar, administrar, a través de los programas que a ellas corresponda, educación y capacitación.<sup>5</sup>

#### 4.1.3 ARL Colpatria

La Administradora de riesgo ya nombrada, es la entidad que en estos momentos tiene la cobertura total para nuestros colaboradores, por ende resulta importante requerir de los aportes académicos de todo lo relacionado con el Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Según el Decreto Ley 1295 de 1994 los objetivos del sistema buscan:<sup>6</sup>

- Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores
- Fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional
- Vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la Legislación en Salud Ocupacional y el esquema de administración de Salud Ocupacional a través de las Administradoras de Riesgos Laborales.

### 5. RESPONSABLE DEL PROGRAMA

El presente programa, queda formalizado bajo la responsabilidad del área de Talento Humano, el cual dará paso al desarrollo, ejecución y culminación satisfactoria del mismo, evaluando los resultados del mismo al final de cada periodo anual, según se contemple.

### 5. CONTENIDOS TEMATICOS

<sup>4</sup> [WWW.SENA.GOV.CO](http://WWW.SENA.GOV.CO)

<sup>5</sup> [www.comfamiliar.com](http://www.comfamiliar.com)

<sup>6</sup> Recuperado: <http://www.arl-colpatria.co/portal/ARL/PortalARL.aspx>

|  |   |                   |               |                  |   |
|--|---|-------------------|---------------|------------------|---|
|  | <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E.</b><br><b>VALLE DEL CAUCA</b><br>Nit: 891900441-1 |                   |               |                  |  |
|  | <b>TALENTO HUMANO</b><br><b>COMUNICACIONES INTERNAS</b>                                       |                   |               |                  |   |
| CÓDIGO: P-GDG 01   | VERSIÓN: 2  | FECHA: 02/01/2015 | TRD: 47-21-02 | PÁGINA: 12 de 17 |   |

### **6.1 Conocimiento organizacional, procesos y funciones a desempeñar.**

**Lugar:** Auditorio Hospital Departamental San Rafael Zarzal.

**Objetivo:** Conocer e identificar las funciones de cada una de los colaboradores sus proceso y desempeño.

**Duración:** 8 horas

**Dirigido por:** Coordinadora de talento humano.

**Asistentes:** Administrativo, servicios generales y recurso humano asistencial.

**Contenido de la Capacitación:** Plataforma estratégica, modelo organizacional, conocimiento de la empresa sus productos y servicios. Manual de procesos.

### **6.2 Efectividad de la Higiene de Manos en el Control de la Infección Adquirida durante la atención en salud.**

**Lugar:** Auditorio Hospital Departamental San Rafael Zarzal.

**Objetivo:** Fortalecer el conocimiento acerca de las técnicas recomendadas por la OMS para el lavado de manos, logrando el compromiso individual para esta buena práctica.

**Duración:** Sesión 1: 2 horas

**Dirigido por:** Área de Calidad

**Asistentes:** Recurso humano asistencial y administrativo.

**Contenido de la Capacitación:**

Los cinco momentos para la higiene de manos, Infecciones asociadas al mal lavado de las manos; Factores de riesgo para la adquisición de infecciones; Ciclo de la transmisión de las enfermedades.

### **6.3 Efectividad de la Higiene de Manos en el Control de la Infección Adquirida durante la atención.**

**Lugar:** Auditorio Hospital Departamental San Rafael Zarzal.

**Objetivo:** Fortalecer el conocimiento acerca de las técnicas recomendadas por la OMS para el lavado de manos, logrando el compromiso individual para esta buena práctica.

**Duración:** Sesión 2: 2 horas

**Dirigido por:** Área de Calidad

**Asistentes:** Recurso humano asistencial y administrativo

|   |  |            |                   |               |                  |   |
|---|--|------------|-------------------|---------------|------------------|---|
|  | <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E.</b><br><b>VALLE DEL CAUCA</b><br><b>Nit: 891900441-1</b> |            |                   |               |                  |  |
|   | <b>TALENTO HUMANO</b><br><b>COMUNICACIONES INTERNAS</b>  |            |                   |               |                  |   |
|   | CÓDIGO: P-GDG 01   | VERSIÓN: 2 | FECHA: 02/01/2015 | TRD: 47-21-02 | PÁGINA: 13 de 17 |   |

**Contenido de la Capacitación:** Efectividad de la higiene de manos en el control de infecciones adquirida en atención en salud; fisiología básica de la piel; sensibilización frente a la práctica a reforzar.

#### **6.4. Política de Seguridad del Paciente**

**Lugar:** Auditorio Hospital Departamental San Rafael Zarzal.

**Objetivo:** Fomentar los valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de comportamiento individuales y grupales que determinan el compromiso, el estilo y el desempeño de la ESE.

**Duración:** 60 horas

**Dirigido por:** Área de Calidad y Subgerencia Científica

**Asistentes:** Recurso humano asistencial y administrativo.

**Contenido de la Capacitación:** Una comunicación interpersonal adecuada basada en la confianza mutua, Percepción compartida de la importancia de la seguridad, Confianza de la eficacia de las medidas preventivas, Enfoque pedagógico del error como base, que lleve al aprendizaje organizacional y se origine de la conciencia del error cometido, el auto-reporte de los incidentes y eventos adversos que suceden se debe hacer evidente.

#### **6.5 Atención al Usuario**

**Lugar:** instalaciones Centro de capacitación comfamiliar.

**Objetivo:** Conocer las funciones principales del Servicio en la Calidad de Servicios y Atención al paciente.

**Duración:** 4 horas

**Dirigido por:** Personal referido por la caja de compensación.

**Asistentes:** Recurso humano asistencial y administrativo.

**Contenido de la Capacitación:** Un enfoque al servicio no tradicional; Una nueva forma de administración orientada al servicio; La oportunidad de asumir el reto con el nuevo horizonte de la calidad en el servicio que nos permita realizarnos como seres humanos productivos; Ofrecer en forma sencilla los conceptos de calidad y servicio; el interés y dedicación de los colaboradores al prestar un servicio de salud eficaz, y ético; La vocación por el servicio.

|  |  |            |                   |               |   |
|--|--|------------|-------------------|---------------|---|
|  | <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E.</b><br><b>VALLE DEL CAUCA</b><br><b>Nit: 891900441-1</b> |            |                   |               |  |
|  | <b>TALENTO HUMANO</b><br><b>COMUNICACIONES INTERNAS</b>  |            |                   |               |   |
|  | CÓDIGO: P-GDG 01   | VERSIÓN: 2 | FECHA: 02/01/2015 | TRD: 47-21-02 |   |

**6.6 Bioseguridad**

**Lugar:** Auditorio Hospital Departamental San Rafael Zarzal

**Objetivo:** Fortalecer el conocimiento sobre los riesgos biológicos a los cuales están expuestos los trabajadores que se desempeñan en la ESE, buscando su prevención.

**Duración:** 4 horas

**Dirigido por:** Personal referido ARL – Salud Ocupacional

**Asistentes:** Recurso humano asistencial y administrativo

**Contenido de la Capacitación:** Detección y control de factores de riesgo procedentes de agentes biológicos; Como prevenir el impacto nocivo frente a riesgos propios de su actividad diaria, Uso adecuado de los elementos de protección.

**6.7 SISTEMA DE REPORTE DE EVENTOS ADVERSOS Y APRENDIZAJE COLECTIVO.**

**Lugar:** Auditorio Hospital Departamental San Rafael Zarzal.

**Objetivo:** Fomentar mecanismos para la identificación de eventos adversos, insumo necesario para la gestión de la seguridad del paciente en la institución. La institución debe tener claridad sobre lo que debe y no debe esperar de cada una de las metodologías.

**Duración:** 8 horas

**Dirigido por:** Área de Calidad y Subgerencia Científica

**Asistentes:** Recurso humano asistencial y administrativo..

**Contenido de la Capacitación:** Reporte, (Los resultados de un sistema de reporte de eventos adversos son muy útiles para la identificación de las causas que han favorecido la ocurrencia de estos y que por lo tanto originan atenciones inseguras); El reporte como metodología para inferir la frecuencia dentro de la ESE; proceso para el reporte de eventos adversos, Qué se reporta, a quien se le reporta, Cómo se reporta a través de que medios, Cuando se reporta, Como se asegura la confidencialidad del reporte, Si se trata de solo auto reporte o puede existir el reporte por otros, El proceso de análisis del reporte y retroalimentación a quien reportó, Cómo se estimula el reporte en la institución.

**6.8 TRABAJO EN EQUIPO.**

|   |  |                   |               |                  |   |
|---|--|-------------------|---------------|------------------|---|
|  | <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E.</b><br><b>VALLE DEL CAUCA</b><br><b>Nit: 891900441-1</b> |                   |               |                  |  |
|   | <b>TALENTO HUMANO</b><br><b>COMUNICACIONES INTERNAS</b>  |                   |               |                  |   |
| CÓDIGO: P-GDG 01  | VERSIÓN: 2   | FECHA: 02/01/2015 | TRD: 47-21-02 | PÁGINA: 15 de 17 |   |

**Objetivo:** Aprender a desempeñarse de manera colectiva buscando orientar los procesos y los resultados en cada una de las actividades para beneficio del trabajador y de la misma organización.

**Duración:** 4 horas

**Dirigido por:** Psicóloga – Control Interno

**Asistentes:** Recurso Humano de la ESE.

**Contenido de la Capacitación:** Conceptualización de trabajo en equipo y trabajo de grupo; características de las personas para pertenecer a equipos para trabajar; ventajas de trabajar en equipo; que es la cohesión grupal; que es la solidaridad; resultados de un trabajo en equipo.

**6.9. INFECCIONES ASOCIADAS CON LA ATENCIÓN EN SALUD**

**Objetivo:** Reconocer, detectar, prevenir y reducir el riesgo de infecciones asociadas con la atención en salud oral.

**Duración:** 4 horas

**Dirigido por:** Dr. Didier Eduardo Camacho.

**Asistentes:** Recurso humano asistencial y administrativo.

**Contenido de la Capacitación:** acciones encaminadas a la prevención, como Involucrar a los pacientes y sus familias en la prevención de la infección asociada a la atención en salud, importancia de Vacunar a todos los miembros del equipo de Salud para los bioriesgos prevenibles por este medio, de acuerdo al Panorama de Riesgo Biológico definido por institución y área geográfica, como Gestionar la disposición de desechos hospitalarios, como Optimizar el lavado y desinfección de áreas, como Promover la prevención de infecciones a través del medio ambiente (manejo de aire, agua, circulación de personas)

**6.10 Plan de Gestión Integral de residuos hospitalarios y similares**

**Objetivo:** clasificar de manera adecuada los residuos hospitalarios y similares

**Duración:** 4 horas

**Dirigido por:** Área de talento humano

|   |  |            |                   |               |   |
|---|--|------------|-------------------|---------------|---|
|  | <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E.</b><br><b>VALLE DEL CAUCA</b><br><b>Nit: 891900441-1</b> |            |                   |               |  |
|   | <b>TALENTO HUMANO</b><br><b>COMUNICACIONES INTERNAS</b>  |            |                   |               |   |
|   | CÓDIGO: P-GDG 01   | VERSIÓN: 2 | FECHA: 02/01/2015 | TRD: 47-21-02 |   |

**Asistentes:** Recurso humano asistencial, administrativo y servicios generales.

**Contenido de la Capacitación:** Reentrenar sobre los procesos, procedimientos y actividades para adecuado manejo, tratamiento y disposición final de los residuos hospitalarios generados en la red de servicio de la ESE.



**HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL E.S.E.**  
VALLE DEL CAUCA  
Nit: 891900441-1



**MISION MEDICA**

---

**TALENTO HUMANO**  
**COMUNICACIONES INTERNAS**

---

CÓDIGO: P-GDG 01

VERSIÓN: 2

FECHA: 02/01/2015

TRD: 47-21-02

PÁGINA: 17 de 17

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

### Anual

| TEMA  | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
|---|-------|---------|-------|-------|------|-------|-------|--------|------------|---------|-----------|-----------|
| Conocimiento organizacional, procesos y funciones a desempeñar.   |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| Efectividad de la Higiene de Manos en el Control de la Infección Adquirida durante la atención en salud |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| Política de seguridad del paciente  |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| Atención al usuario   |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| Bioseguridad  |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| sistema de reporte de eventos adversos y aprendizaje colectivo  |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| Trabajo en equipo   |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| Infecciones asociadas con la atención en salud  |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |
| Evaluación  |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |           |

**Elaboró:** Enf. Especialista Alba Julieth Montillo

**Revisó:** Prof. Elizabeth Valencia

**Aprobó:** Dra. Luz Stella Echeverri Ocampo

**Cargo:** Calidad

**Cargo:** Coordinadora Talento Humano

**Cargo:** Gerente