



SECRETARIA DE DESARROLLO DE LA SALUD DEL MAGDALENA  
**E.S.E. HOSPITAL SAN CRISTÓBAL DE CIÉNAGA**  
N. I. T. 800.130.625-2

**FICHAS DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION**

<b>ESE HOSPITAL SAN CRISTOBAL DE CIENAGA</b>	FICHA DE FORMULACIÓN DEL PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO		
<b>PARTE I: CONFORMACIÓN DEL EQUIPO</b>			
<b>Nombre de la Dependencia</b>	<b>Tipo de dependencia</b>		
	Misional x_ Apoyo x_		
Nombre del Proyecto de Aprendizaje: HOSPITAL SAN CRISTOBAL CAPACITADO			
Fecha de Formulación de la Propuesta: 7 FEBRERO DEL 2017			
Nombre del facilitador: MIOSOTIS MEYER MIER			
Nombre del representante del equipo de aprendizaje: ARMANDO FERNANDEZ DE CASTRO BRUGES			
Fecha de aprobación en el Plan Institucional de Capacitación: SI X__ NO __ Fecha: _____			
<b>Integrantes del equipo de aprendizaje</b>			
<b>No.</b>	<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>	<b>Dependencia</b>
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			



SECRETARIA DE DESARROLLO DE LA SALUD DEL MAGDALENA  
**E.S.E. HOSPITAL SAN CRISTÓBAL DE CIÉNAGA**  
N. I. T. 800.130.625-2

10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			



SECRETARIA DE DESARROLLO DE LA SALUD DEL MAGDALENA  
**E.S.E. HOSPITAL SAN CRISTÓBAL DE CIÉNAGA**  
N. I. T. 800.130.625-2

ESE HOSPITAL SAN CRISTOBAL DE CIENAGA

FICHA DE FORMULACIÓN DEL PROYECTO DE  
APRENDIZAJE EN EQUIPO



PARTE II: DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE APRENDIZAJE

PROBLEMA DE APRENDIZAJE ó NECESIDAD INSTITUCIONAL:

Pregunta Problema:

Necesidades de Capacitación. ¿Qué necesitamos saber?

Saberes Previos para resolver el problema.  
¿Que Sabemos?

SABERES

(

SABER HACER

SER

*Recuperando la Confianza*

Calle 5A con Carrera 21 Ciénaga - Magdalena

Telefax: (5) 410 0747

E-mail: [gerencia@esehospitalsancristobalcienaga.gov.co](mailto:gerencia@esehospitalsancristobalcienaga.gov.co)

Website: [www.esehospitalsancristobalcienaga.gov.co](http://www.esehospitalsancristobalcienaga.gov.co)



SECRETARIA DE DESARROLLO DE LA SALUD DEL MAGDALENA  
**E.S.E. HOSPITAL SAN CRISTÓBAL DE CIÉNAGA**  
N. I. T. 800.130.625-2

## **1. METODOLOGIA PARA EL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION**

El diagnostico de necesidades consiste en identificar las necesidades de capacitación tanto de la entidad como de los funcionarios para cumplir la misión, para el desempeño de sus funciones. El Jefe de Talento Humano establece un tiempo estimado, elaborando un cronograma el cual se desarrollarán las siguientes etapas:

El diagnostico se realiza contando con el conceso del talento humano de planta, quienes se encargan de liderar los procesos y procedimientos de cada una de las áreas funcionales de la institución, y se identifican las necesidades de capacitación propias, para ello consignó en los formatos asignados los proyectos o funciones con requerimientos de capacitación y su necesidad de capacitación incluyendo en el cuadro clase de necesidad que requería (información, conocimiento o habilidades).

La necesidad de capacitación se puede definir como la carencia de información, de conocimientos, de habilidades y/o actitudes que presenta una persona para desempeñar una función o labor.

Posteriormente se procedió a validar con el señor Gerente las necesidades de Capacitación y a efectuar la gestión respectiva en el marco de los convenios docentes asistenciales suscritos con diferentes entidades del orden departamental e interdepartamental



## 9.- RECURSOS

### 9. 1.- HUMANOS

Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia..

### 9.2.- FINANCIERO

Los recursos financieros para la ejecución del plan de capacitación se llevara a cabo teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal de la vigencia actual, previa gestión ente la gerencia.

### 9.3. MATERIALES

1. **Infraestructura:** Las actividades de capacitación se desarrollarán en un auditorio confortable que permitirá mantener motivado a los asistentes a los eventos programados.
2. **Mobiliario, equipo y otros:** Está conformado por mesas de trabajo, pizarra, marcadores, computadores, Video-Beem, TV, carpetas, manuales y aire acondicionado o ventilador.
3. **Documentos técnico – educativo:** Entre ellos tenemos: certificados, encuestas de evaluación, material de estudio, etc.



## 10. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES

De acuerdo con la priorización de necesidades de capacitación se procede a hacer cronograma para el desarrollo del Programa Institucional de Capacitación para la vigencia 2018

ACTIVIDADES	TRIMESTRES			
	I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM
HUMANIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD (UNIVERSIDAD METROPOLITANA)				
RELACIONES EMPÁTICAS - COMUNICACIÓN ASERTIVA – BUEN TRATO				
GESTIÓN DOCUMENTAL - VENTANILLA ÚNICA				
INDUCCIÓN HOSPITAL SEGURO. DETECCIÓN DEL RIESGO TEMPRANO/ SISTEMA DE REPORTE DE EVENTOS Y CULTURA DE AUTO REPORTE Y HUMANIZACIÓN EN EL PROCESO DE ATENCIÓN				
PROTOCOLO DE ENTREGA DE TURNO, ACTUALIZACIÓN, RESPONSABILIDADES / “TALLER SE TU EL EJEMPLO” DETECCIÓN DEL RIESGO DE CAÍDAS DE PACIENTES				
IDENTIFICACIÓN DE FACTORES CONTRIBUYENTES Y BARRERAS EN SEGURIDAD FRENTE A LA APLICACIÓN DE MEDICAMENTOS Y REACCIONES MEDICAMENTOSAS				
RCP BÁSICO (SENA)				
RCP AVANZADO (UCC)				
AIEPI COMUNITARIO				
PRIMEROS AUXILIOS				
RELACIONES INTERPERSONALES Y SERVICIO AL CLIENTE (SENA)				
RESOLUCION 412				
TOMA DE MUESTRAS				
TÉCNICAS DE ASEPSIA/NORMAS DE BIOSEGURIDAD				





SECRETARIA DE DESARROLLO DE LA SALUD DEL MAGDALENA  
**E.S.E. HOSPITAL SAN CRISTÓBAL DE CIÉNAGA**  
N. I. T. 800.130.625-2

## 1. EVALUACION PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.

Adicionalmente, se establece que frente a todos los programas de capacitación se llevará a cabo una evaluación, tanto del material del programa, como de la asimilación y aplicación de contenidos por parte de los participantes, de igual manera cada participante deberá remitir a la Oficina de Talento Humano las evidencias en el logro de los objetivos de la capacitación.

Las evidencias serán tomadas como base para los futuros programas de capacitación.

Se realizará un seguimiento de la ejecución trimestralmente para verificar el porcentaje de cumplimiento de las metas trazadas en el plan de Capacitación.

## 12. DIVULGACION

Al finalizar la vigencia del Programa Institucional de Capacitación se realizara un evento de socialización de los resultados, y se reformularan objetivos, metas y propuestas para la siguiente vigencia