

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 25-01-2022	CÓDIGO: GTH-PL-02	VERSIÓN: 03	Página 1 de 20



PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

ESE HOSPITAL DEL ROSARIO –
CAMPOALEGRE – HUILA



VIGENCIA 2022

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 25-01-2022	CÓDIGO: GTH-PL-02	VERSIÓN: 03	Página 2 de 20

CONTENIDO

1.	INTRODUCCION	3
2.	ALCANCE	4
3.	OBJETIVOS.....	4
3.1.	OBJETIVO GENERAL	4
3.2.	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
4.	MARCO CONCEPTUAL.....	5
5.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES.....	7
6.	POLÍTICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	8
6.1.	LINEAMIENTOS DE POLÍTICA.....	8
6.1.3.	Conceptuales:	8
6.1.2.	Pedagógicos:	9
6.2.	ACUERDOS, COMPROMISOS Y PROTOCOLOS ÉTICOS.....	9
7.	FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN	10
8.	RESPONSABLES.....	12
9.	PROGRAMA DE INDUCCIÓN.....	12
10.	PROGRAMA DE REINDUCCIÓN.....	13
11.	DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN AÑO 2022.....	14
12.	PRESUPUESTO PROGRAMADO VIGENCIA 2022	20
13.	INDICADORES.....	20

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 25-01-2022	CÓDIGO: GTH-PL-02	VERSIÓN: 03	Página 3 de 20

1. INTRODUCCION

El Plan Institucional de Capacitación implementado por la ESE Hospital del rosario se basa en las disposiciones establecidas en el Decreto 1083 de 2015, que establece que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación tiene como estrategia contribuir al mejoramiento institucional, fortalecer las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de las necesidades; desarrollando competencias laborales requeridas para el logro de los objetivos tanto profesionales como institucionales. Constituyendo un instrumento que determina las prioridades y necesidades de capacitación de los funcionarios de la ESE, teniendo en cuenta que el objetivo principal de la capacitación es el mejoramiento de la calidad del desempeño laboral de su capital humano. Así como garantizar el desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias específicas para lograr el cumplimiento eficaz y eficiente de sus objetivos profesionales y propósitos de la institución.

Todo lo anterior, tiene como responder a los cambios que se vienen presentado a nivel institucional, como lo son la implementación del Manual Integrado del Sistema de Gestión entre otros. Este documento tiene como fundamento las políticas institucionales y los procesos de modernización que viene desarrollando la E.S.E. Hospital en su estructura orgánica; los requisitos de habilitación que rige en materia de salud a las IPS del país, las cuales son esenciales para cumplir con el proceso de acreditación en base a los nuevos requerimientos que se exige para el sector salud. Es por eso, que, para la ESE Hospital del rosario, es de vital importancia la formación de su capital humano porque a partir de su conducta y rendimiento, influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan tanto interna y externamente.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 25-01-2022	CÓDIGO: GTH-PL-02	VERSIÓN: 03	Página 4 de 20

2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación aplica a todo el Talento Humano de la E.S.E Hospital del Rosario.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer un plan de capacitación orientado a formar, fortalecer o potencializar las aptitudes, según las necesidades evidenciadas contribuyendo al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación, destrezas y actualización expresadas por el talento humano de la entidad según las necesidades, a través del Plan Institucional de Capacitación 2022 con el fin de promover el desarrollo integral del Talento Humano de la ESE.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Brindar los conocimientos necesarios para el manejo de herramientas tecnológicas y el desarrollo de capacidades básicas, indispensables en el perfeccionamiento de las labores propias de cada uno de los cargos.
- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del Ser, Conocer y Hacer.
- ✓ Responder a problemas que debe resolver en su desempeño laboral diario, superando así la realización de eventos aislados muy teóricos, que no responden a las necesidades laborales.
- ✓ Orientar las acciones hacia el reconocimiento y fortalecimiento de los valores Institucionales y procedimientos administrativos.
- ✓ Iniciar al colaborador en la integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con las políticas institucionales, instruirlo acerca de la misión, visión objetivos, procesos y procedimientos de la institución y buscar sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de inducción

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 25-01-2022	CÓDIGO: GTH-PL-02	VERSIÓN: 03	Página 5 de 20

4. MARCO CONCEPTUAL

REFERENTE NORMATIVO	TEMATICA
Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales	Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales.
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
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.
Ley 734 de 2002, Arts. 33 y 34, numerales 3 y 40 respectivamente	Establece dentro de los Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley 909 de 2004, Art. 36	Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para posibilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Ley 1064 de Julio 26/2006 y sus decretos reglamentarios	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley general de educación.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de 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.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 25-01-2022	CÓDIGO: GTH-PL-02	VERSIÓN: 03	Página 6 de 20

Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027
Decreto 894 de 2017, el cual modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Sentencia C-527/17 en el artículo 1° del decreto ley 894/17	se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.
Decreto 648 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015.
Circular 012 de 2017 del DAFP	Lineamientos sobre igualdad y protección a la mujer.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009
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.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 25-01-2022	CÓDIGO: GTH-PL-02	VERSIÓN: 03	Página 7 de 20

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

CAPACITACIÓN : La 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. El fin último de la capacitación, es lograr aprendizajes en los funcionarios que redunden en mejoras a su capacidad laboral y en aportes a los objetivos institucionales, promoviendo el desarrollo integral de la persona. El propósito de la capacitación debe ser desarrollar al máximo las habilidades del talento humano de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente, logrando potencializar el desarrollo integral de la persona.

FORMACIÓN: La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia).

ENTRENAMIENTO: Es la 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 conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

- a) 1.Cada vigencia se adoptará el plan institucional de capacitación, aprobado por el gerente de la E.S.E Hospital del rosario dirigido a atender las necesidades de formación y capacitación de los funcionarios de la entidad.
- b) 2.Las capacitaciones están dirigidas a fortalecer las competencias para el desarrollo de las funciones propias del cargo que desempeña.
- c) 3.Todos los servidores públicos de la institución gozaran de igualdad de oportunidades para su participación en los programas de capacitación que se adelanten en la entidad.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 25-01-2022	CÓDIGO: GTH-PL-02	VERSIÓN: 03	Página 8 de 20

- d) 4. Todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación podrán ser beneficiarios a los programas de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto del trabajo.
- e) 5. La Subgerencia Administrativa y Financiera, a través de la oficina de Talento Humano, llevara el registro, seguimiento y consolidara la estadística de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación de cada vigencia.

6. POLÍTICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Las orientaciones de la política de capacitación buscan dar respuesta a los propósitos de reforma de la Administración Pública establecidos en el Plan de desarrollo de cada Gobierno Nacional, así como el fortalecimiento en competencias y destrezas de los servidores públicos. Con el fin de relacionar las orientaciones sobre la capacitación de los empleados públicos con las necesidades y condiciones de las entidades territoriales y nacionales, se viene realizando de manera periódica el diagnóstico de necesidades de capacitación, con el fin de lograr el reconocimiento de las necesidades de capacitación, así como la gestión de la misma.

El interés del nuevo proceso de formulación de la política de capacitación es disminuir la brecha entre las políticas y estrategias definidas y lo que realmente sucede en las entidades públicas y en el desempeño de los empleados.

6.1. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA

La política Nacional de Formación y Capacitación ha fijado los siguientes lineamientos:

6.1.3. Conceptuales: la profesionalización del empleo público: para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos, con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Enfoque de la formación basada en Competencias: Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 25-01-2022	CÓDIGO: GTH-PL-02	VERSIÓN: 03	Página 9 de 20

6.1.2. Pedagógicos:

LA EDUCACIÓN BASADA EN PROBLEMAS: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

EL PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

VALORACIÓN DE LOS APRENDIZAJES: Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producido por la evaluación del desempeño.

6.2. ACUERDOS, COMPROMISOS Y PROTOCOLOS ÉTICOS

- Desarrollo del Talento Humano:
- Plan Institucional de Capacitación.
- Programa de Inducción y Reinducción.

Se consideran los siguientes postulados:

- Propender por el desarrollo del Talento Humano, procurando su compromiso con el logro de los objetivos y metas institucionales.
- Conforme con lo establecido por la Constitución y la ley y en respuesta a las necesidades identificadas, la entidad formula con vigencia de un año, un Plan Institucional de Capacitación en Competencias Laborales, con cobertura general y participación activa de la comunidad hospitalaria.
- El Plan de Capacitación se orienta al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los clientes internos, con miras a
- propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional, individual y el mejoramiento en la prestación de los servicios acorde con la misión y objetivos institucionales.
- El Plan Institucional de Capacitación (PIC), debe ser aprobado por la Gerencia y es objeto de control, seguimiento y evaluación para medir el impacto y los resultados obtenidos.
- Los programas de Inducción, Reinducción y Entrenamiento forman parte del Plan Institucional de Capacitación, siendo de carácter obligatorio la asistencia de los funcionarios.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 25-01-2022	CÓDIGO: GTH-PL-02	VERSIÓN: 03	Página 10 de 20

- g) La entidad programa y asigna los recursos económicos necesarios para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación.
- h) La Comisión de Personal asesorara sobre el contenido de los temas a capacitar al personal de la institución.
- i) En la contratación de actividades de capacitación se establecerán las condiciones que los oferentes deberán satisfacer con relación a acreditación, metodologías, contenidos, objetivos, costos, duración y criterios de evaluación.
- j) Los Programas de Entrenamiento deben permitir el conocimiento detallado del cargo por parte de quien lo va a ejercer para su buen desempeño y cumplimiento de las actividades requeridas en el mismo.

7. FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es el 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 de equipo para conseguir los resultados y 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 un problema o reto estratégico institucional.

En el diseño del Plan Institucional de Capacitación, se siguen las etapas tradicionales de: Programación, Ejecución y Evaluación, los cuales se deben elaborar bajo la orientación del Área de Talento Humano y con la participación de las diferentes Unidades Funcionales o dependencias de la E.S.E, involucrando tanto a jefes como a grupos de colaboradores.

Las fases en la formulación del PIC son:

FASE 1: Sensibilización de los Colaboradores sobre la Capacitación para el desarrollo de Competencias con base en los Proyectos de Aprendizaje:

En esta etapa inicial del proceso, se buscará de manera estructurada, junto con los Jefes de oficinas y áreas, coordinadores de unidades funcionales y profesionales con personal a cargo, establecer una identificación de los colaboradores con el Plan Institucional de Capacitación, con el objetivo de concientizar al personal sobre la importancia de participar en la elaboración del plan

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 25-01-2022	CÓDIGO: GTH-PL-02	VERSIÓN: 03	Página 11 de 20

, como uno de los ejes básicos para el logro de los objetivos institucionales, a través del mejoramiento de las competencias laborales del personal.

FASE 2: Programación Institucional con base en los Proyectos de Aprendizaje:

Significa tomar decisiones sobre los problemas de aprendizaje que serán atendidos, organizar las actividades de capacitación a desarrollar y determinar la mejor distribución de los medios disponibles. Esta programación se debe registrar en un documento en el cual se sintetiza el Plan Institucional de Capacitación.

Se deben realizar las siguientes actividades:

- a) Organizar el plan de capacitación, con base a las necesidades de capacitación.
- b) Establecer el objetivo general del plan y justificar el propósito del mismo en relación con su nivel de incidencia en el logro de los objetivos institucionales.
- c) Establecer objetivos específicos del plan con los cambios que se esperan en las áreas de trabajo como resultados del aprendizaje en equipo.
- d) Analizar y decidir las actividades, según se requieran recursos internos o externos para adelantar la capacitación.
- e) Organizar el cronograma de ejecución en coordinación con las áreas.
- f) Realizar seguimiento a la ejecución del plan y las fuentes de información.
- g) Registrar las actividades realizadas en un documento que sintetice el plan.
- h) Soportar las capacitaciones realizadas.

FASE 3: Ejecución del plan

En esta fase se inician las distintas acciones para garantizar la realización de las estrategias o métodos de aprendizaje previstos en los procesos de aprendizaje; para ello es necesario:

- a) Elaborar términos de referencia o requisitos para contratar la capacitación externa para que ésta cumpla con el enfoque pedagógico de capacitación para el desarrollo de competencias laborales.
- b) Reclutar a los capacitadores internos o externos
- c) Presupuestar, programar y ejecutar las acciones de capacitación externas.
- d) Proporcionar o garantizar que los capacitadores tengan la formación y la cualificación técnica necesarias bajo el enfoque de competencias.
- e) Organizar y proporcionar los recursos materiales indispensables.
- f) Facilitar y garantizar el acceso de los empleados a las estrategias de aprendizaje previstas.
- g) Ordenar, coordinar y controlar la acción de aprendizaje y la evaluación prevista.
- h) Realizar el seguimiento de la ejecución del plan

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 25-01-2022	CÓDIGO: GTH-PL-02	VERSIÓN: 03	Página 12 de 20

8. RESPONSABLES

GESTION DE RECURSOS HUMANOS

- Sensibiliza e instruye al personal de coordinadores sobre el plan de Capacitación anual.
- Programa reuniones con el personal de Coordinadores para definir la metodología del Plan Institucional de capacitación.
- Realiza seguimiento al cumplimiento de los soportes establecidos en los procesos institucionales.
- Realizar seguimiento a la cobertura planeada / cobertura ejecutada

OFICINAS DE GESTION DE CALIDAD CONTROL INTERNO

- Apoya en el seguimiento y la evaluación del Plan Institucional de Capacitación.
- Realiza sugerencias al plan de capacitación.

LÍDERES Y COORDINADORES

- Promueven en sus áreas de trabajo la importancia de la capacitación.
- Participan activamente en la Formulación del Plan institucional de capacitación.
- Priorizan problemas o retos institucionales del área.

9. PROGRAMA DE INDUCCIÓN

Una vez ingresa el nuevo funcionario o contratista, la gestión del talento humano coordina con el responsable del Proceso/Subproceso para que convoque al personal a su cargo para que reciba la inducción establecida en la Institución. El nuevo funcionario o Contratista deberá asistir con el formato de Inducción Institucional.

A nivel institucional se han establecido las siguientes inducciones:

- **RECURSOS HUMANOS Y PROFESIONAL UNIVERSITARIO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO:** El cual debe contener información sobre período de prueba, metodología de Evaluación de Desempeño, horarios de trabajo, calendarios de pago, forma de pago, carné, uso de dotación (si aplica), Organigrama, condiciones generales (permisos y otros), plan anticorrupción, atención al ciudadano y código de integridad.

- **GESTIÓN DE LA CALIDAD:** Informando acerca del sistema implementado en la Institución, Historia del Sistema de Gestión de la Calidad en el Hospital, Mapa de Procesos,

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 25-01-2022	CÓDIGO: GTH-PL-02	VERSIÓN: 03	Página 13 de 20

Gestión Documental, No Conformidades, Acciones Correctivas y Preventivas, Indicadores de Gestión. Por Otra Parte, debe generar la información de la política y el programa de seguridad institucional.

- **GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** informa sobre la Política en seguridad y salud en el trabajo, funciones y responsabilidades del COPASST y sus integrantes, Riesgos a los que se está expuesto en las diferentes áreas de trabajo, el procedimiento de reporte de accidentes e incidentes de trabajo, Plan Hospitalario de emergencias y desastres.
- **GESTIÓN DE AMBIENTAL:** informa sobre la Política de Gestión ambiental y el Plan Hospitalario de Manejo de residuos.
- **LIDER DE ARCHIVO:** informa sobre el Programa de gestión documental y como se debe desarrollar el mismo en las diferentes áreas
- **COORDINADOR DE SISTEMAS:** Política de seguridad y tratamiento de Datos, todo lo relacionado con el programa de Gestión de tecnología de la información, y manejo de los diferentes softwares que se tiene implementados en la institución.
- **OTROS:** Dependiendo de las actividades a ejecutar, se dictarán capacitaciones incluyendo temas de Sistemas, facturación efectiva, dependiendo del Proceso/Subproceso al que ingresa el nuevo funcionario o contratista, se incluirán otros temas en el programa de inducción. Si la persona que ingresa va a liderar o coordinar un Proceso o Subproceso, deberá diligenciar el formato de Inducción, la Oficina de Talento Humano coordina con el responsable del Proceso/Subproceso para que convoque al personal a su cargo con el propósito de recibir la inducción, una vez se firme el Contrato de Prestación de Servicios o la Posesión en el cargo, la cual debe quedar finalizada antes de iniciar la prestación del servicio o el mismo día en que inicia. Para tal efecto se diligenciará totalmente el formato de Inducción Institucional.

10. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

Con el propósito de asegurar la calidad en cada uno de sus procesos, cada semestre se realizará por parte de la gestión del talento humano el programa de reinducción, donde se socializará los cambios en cuanto a normatividad, administración, estructura, planes, programas, procedimientos y funciones, así como los logros obtenidos por la institución, con el fin de fortalecer la cultura y el clima institucional, ajustándose al Artículo 64 ley 190/95 y Artículo 7 Decreto Ley 1567 de 1998. Cada que se realice una capacitación interna o externa, se deberá diligenciar el formato la Oficina de Talento Humano durante los siguientes tres (3) días después de su ejecución, con el fin de iniciar el procesamiento de la información y retroalimentar a los diferentes Procesos/Subprocesos en el trimestre siguiente después del recibido del formato.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 25-01-2022	CÓDIGO: GTH-PL-02	VERSIÓN: 03	Página 14 de 20

Así mismo cuando un funcionario es enviado a una capacitación que contribuya directamente con el desempeño de sus funciones, el jefe o responsable del Proceso/Subproceso o responsable de la capacitación, deberá diligenciar el formato Calidad de la Capacitación y Resultados.

Anualmente la Oficina de Talento Humano realizará la evaluación del Plan Institucional de Capacitación, teniendo en cuenta los listados de asistencia de las diferentes capacitaciones y solicitará a cada dependencia las acciones a tomar en caso de no haberse cumplido con lo programado.

Igualmente, cuando se realicen capacitaciones internas, el Capacitador debe diligenciar el formato de Listado de Asistencia.

11. DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN AÑO 2022

Para la construcción y formulación del plan institucional de capacitación vigencia 2022 se analizaron los siguientes insumos:

Se realizó el envío por parte de la Profesional Administrativa y Financiera, el comunicado a los jefes o responsables de cada Proceso/Subproceso con el fin de que los empleados realicen propuestas y determinar necesidades comunes entre los colaboradores, igualmente se tendrá en cuenta las necesidades plasmadas en la encuesta para detectar los temas relevantes a las necesidades y así dar cumplimiento a las evaluaciones de desempeño.

Con esta información la Profesional Administrativa y Financiera a través del área de talento humano se encarga de realizar y priorizar el plan de capacitaciones con el apoyo de los jefes o responsables del proceso/subprocesos y la comisión de personal según literal b, artículo 11 del decreto 1567 de 1998.

El objetivo para el plan de capacitación del año 2022, es 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 de ESE Hospital del Rosario vigencia 2022.

A continuación, se anexa el documento GTH-FO-06 utilizado para detectar necesidades de capacitación en la entidad:

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 25-01-2022	CÓDIGO: GTH-PL-02	VERSIÓN: 03	Página 15 de 20

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO				
	ENCUESTA PARA IDENTIFICAR NECESIDADES DE CAPACITACIÓN				
VIGENCIA: 22-12-2011	CODIGO: GTH-FO-06	VERSION:02	Página: 1 de 1		
NOMBRE COMPLETO:					
DEPENDENCIA A LA QUE PERTENECE:					
CARGO U OBJETO CONTRACTUAL:					
FECHA:					
<p>El objetivo de este instrumento es identificar por áreas de trabajo las necesidades de capacitación de los servidores públicos y colaboradores de la E.S.E Hospital del Rosario para cumplir con la misión institucional, basada en el desarrollo de competencias, con el fin de mejorar el desempeño laboral de los funcionarios pertenecientes a su equipo de trabajo y lograr los objetivos propuestos en cada dependencia. Por lo anterior se le solicita reunirse con su equipo de trabajo e identificar las necesidades de capacitación que requieren para la vigencia.</p> <p>Marque con una equis (x) el (los) tema (s) que su equipo de trabajo requiere desarrollar de acuerdo al nivel ocupacional de cada uno de ellos:</p>					
DIAGNOSTICO DE NECESIDADES INDIVIDUALES DE CAPACITACION POR DEPENDENCIAS					
Competencias Funcionales	Nivel Ocupacional				
	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
Contratación administrativa					
Gestión Documental					
Sistemas de gestión de control					
Administración Pública					
Gestión Pública					
Gerencia del Servicio					
Calidad en la atención					
Servicio al cliente					
Comunicación organizacional					
Sistema de gestión de calidad					
MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión)					
Competencias Comportamentales					
Orientación a resultados					
Trabajo en equipo					
Adaptación al cambio					
Orientación al usuario y al ciudadano					
Liderazgo					
Planeación					
Toma de decisiones					
Comunicación Efectiva					
Gestión de procedimientos					
Dirección y Desarrollo de Personal					
Confiabilidad Técnica					
Disciplina					
Manejo de la información					
Capacitaciones Tecnicas especificas para el área o servicio					
RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD					
NOMBRE: MARIA JOSE CUELLAR CUBILLOS CARGO: Profesional de Apoyo a Talento Humano	NOMBRE: MONICA BIBIANA MARTINEZ Cargo: Coordinadora de Auditoria de Calidad	NOMBRE: NELSON LEONARDO FIERRO G. Cargo: Gerente			
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ			

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 25-01-2022	CÓDIGO: GTH-PL-02	VERSIÓN: 03	Página 16 de 20

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 definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) según el talento humano de la entidad.

ENCUESTA DE NECESIDADES PLAN DE CAPACITACIÓN 2022					
Competencias Funcionales	Nivel Ocupacional				
	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
Contratación administrativa	7,14	7,14	7,14	7,14	0,00
Gestión Documental	0,00	14,29	35,71	42,86	14,29
Sistemas de gestión de control	7,14	7,14	14,29	7,14	7,14
Administración Pública	7,14	14,29	14,29	0,00	0,00
Gestión Pública	7,14	14,29	21,43	7,14	0,00
Gerencia del Servicio	7,14	7,14	28,57	14,29	7,14
Calidad en la atención	14,29	7,14	35,71	50,00	35,71
Servicio al cliente	7,14	14,29	50,00	57,14	35,71
Comunicación organizacional	14,29	21,43	57,14	50,00	35,71
Sistema de gestión de calidad	14,29	21,43	42,86	50,00	35,71
Gestión)	14,29	28,57	50,00	28,57	21,43
Competencias Comportamentales					
Orientación a resultados	14,29	14,29	35,71	42,86	28,57
Trabajo en equipo	7,14	14,29	71,43	71,43	50,00
Adaptación al cambio	7,14	7,14	57,14	50,00	42,86
Orientación al usuario y al ciudadano	7,14	14,29	28,57	50,00	35,71
Liderazgo	7,14	14,29	50,00	35,71	21,43
Planeación	7,14	14,29	50,00	35,71	21,43
Toma de decisiones	7,14	14,29	42,86	28,57	21,43
Comunicación Efectiva	21,43	28,57	64,29	57,14	50,00
Gestión de procedimientos	7,14	21,43	42,86	50,00	28,57
Dirección y Desarrollo de Personal	7,14	14,29	42,86	28,57	21,43
Confiabilidad Técnica	7,14	14,29	42,86	28,57	21,43
Disciplina	7,14	7,14	35,71	35,71	28,57
Manejo de la información	7,14	14,29	50,00	35,71	35,71
Total áreas encuestadas: 14					

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 25-01-2022	CÓDIGO: GTH-PL-02	VERSIÓN: 03	Página 17 de 20

Así mismo se consolida las temáticas generadas en la encuesta en el cronograma institucional de capacitación de acuerdo con las necesidades evidenciadas por los colaboradores en el anexo formato GTH-FO-06 (Encuesta para identificar necesidades de capacitación), los temas de capacitación se priorizaron bajo tres criterios que se relacionan a continuación:

- ✓ Apoyo en el modelo de atención centrado en el usuario
- ✓ Nivel de afinidad con los objetivos estratégicos
- ✓ Fortalecimiento en el desarrollo de competencias

Cada uno de los criterios mencionados anteriormente se evaluó teniendo en cuenta la siguiente escala:

Registrar según la importancia del tema de capacitación frente a los criterios enunciados, teniendo en cuenta que:

- 1: Temática que no indica nivel de importancia frente al criterio.
- 2: Tema de poco nivel de importancia frente al criterio.
- 3: Tema de capacitación medianamente importante frente al criterio.
- 4: Tema importante frente al criterio.
- 5: Tema de capacitación muy importante frente al criterio.

De acuerdo con los criterios y escala, los temas que se priorizaron para el pan de capacitación vigencia 2022 fueron los que obtuvieron una prioridad igual o mayor a 75 puntos y se relacionan a continuación:

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente



PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

VIGENCIA: 25-01-2022

CÓDIGO: GTH-PL-02

VERSIÓN: 03

Página 18 de 20

TEMATICA	PRIORIZACION				CAPACITADOR
	APOYO EN EL MODELO DE ATENCIÓN CENTRADO EN	NIVEL DE AFINIDAD CON LOS OBJETIVOS ESTRATEGICOS	FORTALECIMIENTO EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIA	PRIORIDAD TOTAL	
MANEJO DE SQL EN DINAMICA GERENCIAL HOSPITALARIA	3	5	5	75	SISTEMAS
PROGRAMA DE SEGURIDAD DE PACIENTE	5	5	5	125	CALIDAD
PROTOCOLO DE IDENTIFICACION DE PACIENTE	5	5	5	125	CALIDAD
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE INFECCIONES (LAVADO DE MANOS, AISLAMIENTO, PREVENCIÓN DE FLU BACTERIALES)	5	5	5	125	CALIDAD
PROTOCOLO DE MANEJO SEGURO DE MEDICAMENTOS	5	5	5	125	CALIDAD
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE CAIDAS	5	5	5	125	CALIDAD
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ULCERAS POR PRESION	5	5	5	125	CALIDAD
CLASIFICACION DEL TRIAGE, CODIGO AZUL, CODIGO ROJO	5	4	5	100	JEFE DE ENFERMERIA
GUIAS DE MANEJO PRIORIZADAS	5	5	5	125	JEFE DE ENFERMERIA
FARMACOVIGILANCIA-TECNOVIGILANCIA REACTIVOVIGILANCIA	4	5	5	100	JEFE DE ENFERMERIA
RUTA DE MANEJO DE VIOLENCIA SEXUAL	5	4	5	100	JEFE DE ENFERMERIA
LIMPIEZA Y DESINFECCION DE UNIDAD DE PACIENTE Y AMBULANCIA	5	5	4	100	JEFE DE ENFERMERIA
PLAN DE ENFERMERIA	5	5	5	125	JEFE DE ENFERMERIA
MEDIDAS ANTROPOMETRICAS	5	4	5	100	JEFE DE ENFERMERIA
SUJECCION DE PACIENTE	5	4	5	100	JEFE DE ENFERMERIA
MANEJO DE CURACIONES	5	4	5	100	JEFE DE ENFERMERIA
MANUAL DE USO Y REUSO	4	4	5	80	JEFE DE ENFERMERIA
REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	5	4	5	100	JEFE DE ENFERMERIA
MANEJO DE CARRO DE PARO	5	4	5	100	JEFE DE ENFERMERIA
INFECCIÓN VIH/SIDA (GUIA)	5	5	5	125	JEFE DE ENFERMERIA
SIFILIS GESTACIONAL Y CONGENITA	5	5	5	125	JEFE DE ENFERMERIA
PROGRAMA AMPLIADO DE INMUNIZACIÓN (PAI)	5	5	5	125	JEFE DE ENFERMERIA
RESOLUCION 3280 (RUTA DE MANTENIMIENTO Y PROMOCION DE LA SALUD)	5	5	5	125	JEFE DE ENFERMERIA
RUTA DE ATENCION MATERNO PERINATAL	5	5	5	125	JEFE DE ENFERMERIA
RUTA DE ATENCIÓN INTEGRAL EN SALUD DE HIPERTENSION ARTERIAL	5	5	5	125	JEFE DE ENFERMERIA
GUIA DE PRACTICA CLINICA HIPERTENSION ARTERIAL	5	5	5	125	JEFE DE ENFERMERIA
RUTA DE ATENCIÓN INTEGRAL EN SALUD DE DIABETES MELLITUS	5	5	5	125	JEFE DE ENFERMERIA
GUIA DE PRATICA CLINICA DIABTES MELLITUS	5	5	5	125	JEFE DE ENFERMERIA
GUIA DEL DENGUE	5	5	5	125	EPIDEMIOLOGIA
RESOLUCION 227/2020 LINEAMIENTO TECNICO DEL PROGRAMA NAL. DE PREVENCIÓN Y CONTROL TUBERCULOSIS	5	5	5	125	JEFE DE ENFERMERIA
LEPRA	5	5	5	125	JEFE DE ENFERMERIA
PROTOCOLO DE ATENCION COVID-19 - GUIA DE MANEJO IRA, IRAG	5	5	5	125	EPIDEMIOLOGIA

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"

Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 25-01-2022	CÓDIGO: GTH-PL-02	VERSIÓN: 03	Página 19 de 20

RESOLUCION 2350. LINEAMIENTOS TECNICOS PARA EL MANEJO INTEGRAL DE LA ATENCION A LA DESNUTRICION	5	5	5	125	PERSONAL MEDICO
GUIA DE MENOR Y MUJER MALTRATADOS	5	5	5	125	PERSONAL MEDICO
GUIA DE INFECCIONES EN EL EMBARAZO IVU	5	5	5	125	PERSONAL MEDICO
EPOC GUIA DE PRACTICA CLINICA	5	5	5	125	PERSONAL MEDICO
LEY 1850 DE 2017 "POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN MEDIDAS DE PROTECCIÓN AL ADULTO MAYOR EN COLOMBIA".	5	4	5	100	PERSONAL MEDICO
MANEJO DE URGENCIAS ODONTOLÓGICAS (TRAUMATISMOS, ALVEOLITIS, ABSCESOS PERIAPICALES)	4	4	5	80	ODONTOLOGIA
ENFERMEDADES PERIODONTALES, CARIES	4	4	5	80	ODONTOLOGIA
PROGRAMA DE PROTECCION RADIOLOGICA (PRINCIPIOS DE LA PROTECCION RADIOLOGICA, RIESGOS ASOCIADOS A LAS RADIACIONES IONIZANTES, PROTECCION DEL PERSONAL EXPUESTO, CLASIFICACION DE LAS ZONAS RADIOLOGICAS)	4	5	5	100	ODONTOLOGIA
LEGISLACIÓN AMBIENTAL SOBRE EL MANEJO DE LOS RESIDUOS HOSPITALARIOS	4	4	5	80	INGENIERA AMBIENTAL
PROGRAMA DE GESTION DE RESIDUOS ATENCION EN SALUD Y OTRAS ACTIVIDADES (PGIRASA)	5	5	5	125	INGENIERA AMBIENTAL
PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD, LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN INLCUYE USO Y MANEJO DEL HIPOCLORITO	4	5	5	100	INGENIERA AMBIENTAL
PLAN DE CONTINGENCIA DE RESIDUOS PELIGROSOS	5	4	5	100	INGENIERA AMBIENTAL
GESTIÓN DE EPP - USO, MANTENIMIENTO Y REPOSICIÓN DE EPP	4	5	5	100	SST
PROTOCOLOS GENERALES DE BIOSEGURIDAD PARA COVID-19	4	5	5	100	SST
SOCIALIZACIÓN DEL PLA-SST-001 PLAN HOSPITALARIO DE EMERGENCIAS	5	5	5	125	SST
CONTROL DEL FUEGO Y MANEJO DE EXTINTORES - EVACUACIÓN Y RESCATE - RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	5	4	5	100	SST
PRIMEROS AUXILIOS - RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	5	4	5	100	SST
BIOSEGURIDAD MANEJO DE AGUJAS Y GUARDIANES - MANIPULACIÓN DE ELEMENTOS CORTOPUNZANTES	4	5	5	100	SST
DIPLOMADO CENTRO DE COSTOS HOSPITALARIOS DE LA ESE HOSPITAL DEL ROSARIO DE CAMPOALEGRE HUILA	4	5	5	100	FERNAN FORTICH
MODELO DE PRESTACION DE SERVICIOS DE SALUD DE LA ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA (4 CORTE)	5	5	5	125	FERNAN FORTICH
SEMINARIO TALLER DE ACTUALIZACIÓN EN DESARROLLO EMPRESARIAL HOSPITALARIO Y GESTIÓN CLÍNICA	5	5	5	125	FUNDASABERES
INDUCCIÓN	5	5	5	125	LIDERES DE PROCESO
PROGRAMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL - PROCEDIMIENTOS DE PRODUCCIÓN, GESTIÓN Y TRÁMITE Y ORGANIZACIÓN DE ARCHIVOS	4	5	5	100	GESTIÓN DOCUMENTAL

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 25-01-2022	CÓDIGO: GTH-PL-02	VERSIÓN: 03	Página 20 de 20

12. PRESUPUESTO PROGRAMADO VIGENCIA 2022

Para el desarrollo del plan de capacitación durante la vigencia 2022 se registra programado para aprobación final de la gerencia de la ESE los siguientes recursos:

Código CCPET 2022	NOMBRE DE LA CUENTA	APROPIACION INICIAL
2.1.1.01.03.020	Capacitación	\$12.000.000,00

13. INDICADORES

Para poder evidenciar el cumplimiento del plan Institucional de capacitación se los siguientes indicadores:

INDICADORES	FORMULA DEL INDICADOR	PERIODICIDAD
Proporción de cumplimiento del plan de capacitación institucional	$\frac{\text{Número de Capacitaciones realizadas en el periodo}}{\text{Total capacitaciones programadas}} \times 100$	Mensual
Proporción de funcionarios que participaron en el proceso de inducción de la institución	$\frac{\text{Número de funcionarios con inducción}}{\text{Número de funcionarios adscritos}} \times 100$	Mensual
Proporción de satisfacción con la capacitación brindada	$\frac{\text{Número de funcionarios que califican como 4 o 5 la satisfacción global de la capacitación}}{\text{Número de funcionarios encuestado}} \times 100$	En cada una de las capacitaciones generadas


NELSON LEONARDO FIERRO GONZÁLEZ
GERENTE

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente