

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 2023	CÓDIGO:	VERSIÓN: 3	Página 1 de 20



CAMPOALEGRE (H)



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

ESE HOSPITAL DEL
ROSARIO
CAMPOALEGRE – HUILA

VIGENCIA 2023

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Arias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro González
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 2023	CÓDIGO:	VERSIÓN: 3	Página 1 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 2023.....	14
12.	PRESUPUESTO PROGRAMADO VIGENCIA 2023.....	20
13.	INDICADORES.....	20

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Arias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro González
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 2023	CÓDIGO:	VERSIÓN: 3	Página 1 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 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), 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.

Por esta razón es importante, establecer un Plan Institucional de Capacitación y Formación, basado en el Contexto del Modelo de Prestación de Servicios de nuestra ESE que establece como transversalidad el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en la cual el contexto de Función Pública de nuestra ESE Contempla la adquisición de conocimientos y competencias, como también su aplicación en el desarrollo de las actividades laborales, partiendo de sus procesos de Inducción y Reinducción.

Este documento tiene como fundamento las políticas institucionales y los procesos de modernización que viene desarrollando la E.S.E. Hospital del Rosario 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 Arias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro González
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 2023	CÓDIGO:	VERSIÓN: 3	Página 1 de 20

2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación aplica a todo el Talento Humano de la Empresa Social del Estado 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 para la ejecución de las actividades propias del cargo y la búsqueda del crecimiento personal profesional y laboral, a través del Plan Institucional de Capacitación 2023 de la ESE.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del Ser, Conocer y Hacer.
- ✓ Propiciar la cultura de la Calidad en la prestación de los servicios, enfocada en la seguridad del paciente.
- ✓ 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 y reinducción.
- ✓ Promover el desarrollo integral del Talento Humano.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Arias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro González
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 2023	CÓDIGO:	VERSIÓN: 3	Página 1 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 Arias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro González
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 2023	CÓDIGO:	VERSIÓN: 3	Página 1 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 Arias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro González
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 2023	CÓDIGO:	VERSIÓN: 3	Página 1 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 Arias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro González
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 2023	CÓDIGO:	VERSIÓN: 3	Página 1 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 Arias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro González
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 2023	CÓDIGO:	VERSIÓN: 3	Página 1 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 Arias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro González
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 2023	CÓDIGO:	VERSIÓN: 3	Página 1 de 20

- f) La entidad programa y asigna los recursos económicos necesarios para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación.
- g) La Comisión de Personal asesorara sobre el contenido de los temas a capacitar al personal de la institución.
- h) 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.
- i) 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 Arias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro González
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 2023	CÓDIGO:	VERSIÓN: 3	Página 1 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 Arias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro González
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 2023	CÓDIGO:	VERSIÓN: 3	Página 1 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, Gestión

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Arias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro González
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 2023	CÓDIGO:	VERSIÓN: 3	Página 1 de 20

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 Arias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro González
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 2023	CÓDIGO:	VERSIÓN: 3	Página 1 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 2023

Para la construcción y formulación del plan institucional de capacitación vigencia 2023 se analizaron los siguientes insumos:

Se realizó él envió 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 2023, 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 2023.

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 Arias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro González
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

ESE HOSPITAL DEL ROSARIO			
PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL			
VIGENCIA: 2023	CÓDIGO:	VERSIÓN: 3	Página 1 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						
Confiable Técnica						
Disciplina						
Manejo de la información						
Capacitaciones Técnicas específicas 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 Arias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro González
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 2023	CÓDIGO:	VERSIÓN: 3	Página 1 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 2023					
Competencias Funcionales	Nivel Ocupacional				
	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
Contratación administrativa	0,00	0,00	7,14	0,00	0,00
Gestión Documental	0,00	14,29	21,43	21,43	14,29
Sistemas de gestión de control	0,00	0,00	7,14	0,00	0,00
Administración Pública	0,00	0,00	7,14	0,00	0,00
Gestión Pública	0,00	0,00	7,14	0,00	0,00
Gerencia del Servicio	0,00	0,00	7,14	7,14	0,00
Calidad en la atención	7,14	7,14	7,14	21,43	21,43
Servicio al cliente	7,14	7,14	14,29	21,43	14,29
Comunicación organizacional	7,14	7,14	14,29	14,29	7,14
Sistema de gestión de calidad	7,14	14,29	21,43	28,57	14,29
MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión)	7,14	14,29	21,43	14,29	7,14
Competencias Comportamentales					
Orientación a resultados	7,14	14,29	14,29	14,29	7,14
Trabajo en equipo	7,14	7,14	14,29	28,57	14,29
Adaptación al cambio	0,00	7,14	14,29	21,43	14,29
Orientación al usuario y al ciudadano	7,14	7,14	7,14	21,43	7,14
Liderazgo	7,14	7,14	14,29	14,29	7,14
Planeación	7,14	7,14	14,29	14,29	7,14
Toma de decisiones	7,14	14,29	14,29	14,29	7,14
Comunicación Efectiva	7,14	7,14	14,29	14,29	7,14
Gestión de procedimientos	7,14	7,14	7,14	14,29	7,14
Dirección y Desarrollo de Personal	7,14	7,14	14,29	14,29	7,14
Confiabilidad Técnica	0,00	7,14	7,14	7,14	0,00
Disciplina	7,14	7,14	14,29	21,43	14,29
Manejo de la información	7,14	7,14	14,29	14,29	7,14
Total áreas encuestadas: 8					

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Arias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro González
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 2023	CÓDIGO:	VERSIÓN: 3	Página 1 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 plan de capacitación vigencia 2023 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 Arias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro González
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 2023	CÓDIGO:	VERSIÓN: 3
		Página 1 de 20

ITEM	TEMATICA	POBLACION OBJETIVO POR NIVEL				CAPACITADOR
		Ejecutivo-Lideres de procesos	Asesor	Asistencial	Administrativo	
1	PLAN ANTICORRUPCIÓN, ATENCIÓN AL CIUDADANO Y MAPA DE RIESGOS DEL PROCESO DE LA GESTIÓN FINANCIERA	X	X	X	X	PROFESIONAL UNIVERSITARIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
2	CODIGO DE INTEGRIDAD	X	X	X	X	PROFESIONAL UNIVERSITARIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
3	CAPACITACION EN EL MANEJO DE LA CONTRATACION EN LINEA EN LA PLATAFORMA SECOF 2				X	OFICINA DE CONTRATACIÓN
4	SOCIALIZACION CUOTAS MODERADORAS Y COPAGOS 2023			X	X	FACTURACIÓN
5	SOCIALIZACIÓN ACTUALIZACIÓN DATOS Y BOLETAS DE SALIDA			X	X	FACTURACIÓN
6	CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD PERIMETRAL	X	X	X	X	SISTEMAS
7	USO DE RECURSO TECNOLÓGICO	X	X	X	X	SISTEMAS
8	MANEJO DE DINAMICA GERENCIAL HOSPITALARIA			X	X	SISTEMAS
9	SOCIALIZACION RESOLUCION 1995 DEL 1999 (MANEJO DE HCL), MANUAL DE HCL Y MANUAL DE SIGLAS			X		DR. HERNAN SANCHEZ
10	SOCIALIZACION SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD	X	X	X	X	LEIDY MORALES
11	SOCIALIZACION GUIA DE PRACTICA CLINICA DENGUE			X		DR. HERNAN SANCHEZ
12	SOCIALIZACION GUIA DE PRACTICA CLINICA RABIA			X		DR. HERNAN SANCHEZ
13	SOCIALIZACION GUIA DE PRACTICA CLINICA LEISHMANIA			X		DR. HERNAN SANCHEZ
14	SOCIALIZACION GUIA DE PRACTICA CLINICA CANCER INFANTIL Y ENFERMEDADES HUERFANAS			X		DR. HERNAN SANCHEZ
15	SOCIALIZACION GUIA DE PRACTICA CLINICA HIPERTENSION ARTERIAL			X		DR. MAIRA SALAZAR
16	SOCIALIZACION GUIA DE PRACTICA CLINICA DIABETES			X		DR. HAROL PABA
17	SOCIALIZACION GUIA DE PRACTICA CLINICA CRECIMIENTO Y DESARROLLO			X		DR. HERNAN SANCHEZ
18	SOCIALIZACION GUIA DE PRACTICA CLINICA IVU			X		DR. HERNAN SANCHEZ
19	SOCIALIZACION GUIA DE PRACTICA CLINICA IRA			X		JEFE CLARA TIQUE
20	SOCIALIZACION GUIA DE PRACTICA CLINICA EDA			X		JEFE CLARA TIQUE
21	SOCIALIZACION GUIA DE PRACTICA CLINICA TB Y HANSEN			X		JEFE CAROL MONTAÑA
22	SOCIALIZACION GUIA DE PRACTICA CLINICA CARIES Y ENFERMEDADES PERIDONTALES			X		KATERINE MONTERO
23	SOCIALIZACION MANUAL DE BUENAS PRACTICAS DE ESTERILIZACION - USO Y REHUSO			X		KATERINE MONTERO
24	SOCIALIZACION MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE ODONTOLOGIA			X		KATERINE MONTERO
25	MANEJO DE URGENCIAS ODONTOLÓGICAS (TRAUMATISMOS, ALVEOLITIS, ABSCEOS PERIAPICALES)			X		KATERINE MONTERO
26	PROGRAMA DE PROTECCION RADIOLOGICA (PRINCIPIOS DE LA PROTECCION RADIOLOGICA, RIESGOS ASOCIADOS A LAS RADIACIONES IONIZANTES, PROTECCION DEL PERSONAL EXPUESTO, CLASIFICACION DE LAS ZONAS RADIOLOGICAS)			X		KATERINE MONTERO
27	ORGANIZACIÓN DE ARCHIVOS	X	X	X	X	DIANA BEDOYA
28	SISTEMA INTEGRADO DE CONSERVACIÓN	X	X	X	X	DIANA BEDOYA
29	SOCIALIZACION PROTOCOLO DE ATENCION A VICTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL, FISICA Y EMOCIONAL	X	X	X	X	KAREN JULIETH SALAZAR
30	SOCIALIZACION DE PROTOCOLO DE ATENCION A VICTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO- PAPSIVI	X	X	X	X	EQUIPO PAPSIVI (MAIRA YICETH SALAZAR SANCHEZ MEDICA, KARIN DE LA ROSA BARRAZA MADICA, MARIA VICTOR ALFONSO RIVERA PARRA)
31	SOCIALIZACION MANUAL DE BIOSEGURIDAD	X	X	X	X	VICTOR ALFONSO RIVERA PARRA
32	SOCIALIZACION PLAN HOSPITALARIO DE EMERGENCIAS	X	X	X	X	VICTOR ALFONSO RIVERA PARRA
33	SOCIALIZACION DEL MANUAL DE ASEO, LIMPIEZA Y DESINFECCION DE AREAS Y SUPERFICIES					HERMINDA KATERINE PUNTES
34	SOCIALIZACION DEL MANUAL DE LAVANDERIA					HERMINDA KATERINE PUNTES
35	SOCIALIZACION DEL MANUAL DE GESTION DE CALIDAD	X	X	X	X	LEIDY MORALES
36	SOCIALIZACION DEL MANUAL DE SIAU	X	X	X	X	BLANCA RUT GUEVARA
37	SOCIALIZACION DE PROTOCOLO DE ATENCION CON ENFOQUE DIFERENCIAL	X	X	X	X	BLANCA RUT GUEVARA
38	SOCIALIZACION DE GUIA DE INFORMACION A AL USUARIO	X	X	X	X	BLANCA RUT GUEVARA
39	SOCIALIZACION DEL MANUAL DE FARMACIA			X		BIANED MORENO
40	SOCIALIZACION DEL MANUAL DE FARMACOVIGILANCIA			X		BIANED MORENO
41	SOCIALIZACION DEL MANUAL DE TECNOLÓGICA			X		BIANED MORENO
42	MEDICAMENTOS E INSUMOS DEL KIT DE VIOLENCIA SEXUAL ADULTO Y PEDIATRICO			X		BIANED MORENO
43	SOCIALIZACION GUIA DERRAME DE MEDICAMENTOS O SUSTANCIAS QUIMICAS			X		DIANA TRUJILLO
44	SOCIALIZACION DEL MANUAL DE CALIDAD DE LABORATORIO CLINICO			X		MAIRA CARVAJAL
45	SOCIALIZACION DEL MANUAL DE TOMA DE MUESTRAS DE LABORATORIO			X		MAIRA CARVAJAL

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Arias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro González
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 2023	CÓDIGO:	VERSIÓN: 3 Página 1 de 20

46	SOCIALIZACION DEL MANUAL DE PROTECCION RADIOLOGICA			X		CARLOS HERMOSA
47	SOCIALIZACION DEL MANUAL DE TECNICAS RADIOLOGICAS			X		CARLOS HERMOSA
48	SOCIALIZACION DEL MANUAL DE VACUNACION - INCLUYE PROCEDIMIENTO CADENA DE FRIO			X		CLARA INES TIQUE
49	SOCIALIZACION DEL MANUAL DE METODOS DE PLANIFICACION FAMILIAR			X		JEFE ALEXANDRA PEREZ
50	SOCIALIZACION DEL MANUAL DE DETECCION TEMPORANA DE CANCER DE CUELLO UTERINO			X		JEFE ALEXANDRA PEREZ
51	SOCIALIZACION DEL MANUAL DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA			X		JEFE CESAR RUIZ
52	SOCIALIZACION DEL MANUAL DE TRIAGE			X		JEFE CESAR RUIZ
53	SOCIALIZACION DEL PROTOCOLO DE MOVILIZACION E INMOVILIZACION Y SUJECION DEL PACIENTE			X		JEFE KAREN PASTRANA
54	SOCIALIZACION DEL MANUAL DE ENFERMERIA			X		LIDY CORTES
55	SOCIALIZACION DEL MANUAL DE AMBULANCIA - INCLUYE PROTOCOLO DE LIMPIEZA Y DESINFECCION.			X		LIDY CORTES
56	SOCIALIZACION DE GUIA DE INSERCIÓN Y RETIRO DE SONADA VESICAL			X		JEFE KAREN PASTRANA
57	SOCIALIZACION DE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE FLEBITIS Y VENOPUNCION			X		JEFE PAULA RUIZ
58	SOCIALIZACION DEL MANUAL DE CODIGO AZUL - SOCIALIZACION GUIA DE INTUBACION Y EXTUBACION			X		LIDY CORTES -JORGE GOMEZ
59	SOCIALIZACION GUIA DE MANEJO DE HEMORRAGIA POST PARTO CODIGO ROJO			X		DR. HERNAN SANCHEZ
60	SOCIALIZACION DEL MANUAL PROGRAMA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE - INCLUYE LA POLITICA			X		JEFE PAULA RUIZ
61	SOCIALIZACION PROTOCOLO DE IDENTIFICACION CORRECTA DEL PACIENTE			X		JEFE PAULA RUIZ
62	SOCIALIZACION DEL PROTOCOLO DE ADMINISTRACION SEGURA DE MEDICAMENTOS			X		JEFE PAULA RUIZ
63	SOCIALIZACION DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE CAIDAS			X		JEFE PAULA RUIZ
64	SOCIALIZACION DEL PROTOCOLO SEGURIDAD EN LAS PEQUEÑA CIRUGIA - PREVENCIÓN DE COMPLICACIONES DE ANESTESIA LOCAL			X		JEFE PAULA RUIZ
65	SOCIALIZACION DEL PROTOCOLO ATENCION SEGURA DEL BINOMIO MADRE HIJO			X		JEFE PAULA RUIZ
66	SOCIALIZACION DEL PROTOCOLO PREVENCIÓN DE FUGA DEL PACIENTE			X		JEFE PAULA RUIZ
67	SOCIALIZACION DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE UPP			X		JEFE PAULA RUIZ
68	SOCIALIZACION DEL PROTOCOLO DE LAVADO DE MANOS			X		JEFE PAULA RUIZ
69	SOCIALIZACION DEL PROTOCOLO GUIA DE MANEJO DE ANTIBIOTICOS PROGRAMA PROA			X		DR. HERNAN SANCHEZ
70	SOCIALIZACION DEL PROTOCOLO GUIA DE MANEJO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO			X		JEFE PAULA RUIZ
71	SOCIALIZACION RUTA MATERNO PERINATAL			X		JEFE PAULA CAMARGO
72	SOCIALIZACION GUIA DE MANEJO SIFILIS GESTACIONAL Y CONGENITA - VIH EN EL EMBARAZO			X		DRA. KAREN ODALYZ MORENO
73	SOCIALIZACION RUTA CARDIOMETABOLICA			X		JEFE CAROL MONTAÑA
74	SOCIALIZACION RUTA PROMOCION Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD			X		JEFE NELLY QUINTERO LARIOS
75	SOCIALIZACION RUTA DE DESNUTRICION AGUDA - RESOLUCION 2350			X		JEFE NELLY QUINTERO LARIOS
76	SOCIALIZACION GABAS 1 Y 2			X		JEFE NELLY QUINTERO LARIOS
77	SOCIALIZACION RUTA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA			X		JEFE ALEXANDRA PEREZ
78	PASO 1 POLÍTICA IAMII: VOLUNTAD POLITICA INSTITUCIONAL			X		IAMII
79	PASO 2 POLÍTICA IAMII: ARMONIZACIÓN CONCEPTUAL Y PRÁCTICA DEL PERSONAL DE SALUD ENTORNO A LA SALUD Y NUTRICIÓN MATERNA E INFANTIL			X		IAMII
80	PASO 3 POLÍTICA IAMII: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y SUS FAMILIAS PARA EL CUIDADO			X		IAMII
81	PASO 4 POLÍTICA IAMII: LAS MEJORES CONDICIONES PARA EL NACIMIENTO			X		IAMII
82	PASO 5 POLÍTICA IAMII: AYUDA AFECTIVA PARA INICIAR EL CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO Y DE LA PUÉRPERA			X		IAMII
83	PASO 6 POLÍTICA IAMII: APOYO EFECTIVO EN LA PRÁCTICA DE LA LACTANCIA MATERNA			X		IAMII
84	PASO 7 POLÍTICA IAMII: FAVORECER EL ALOJAMIENTO CONJUNTO Y EL ACOMPAÑAMIENTO			X		IAMII
85	PASO 8 POLÍTICA IAMII: SEGUIMIENTO SISTEMÁTICO AL CRECIMIENTO Y DESARROLLO DE LOS NIÑOS Y DE LAS NIÑAS			X		IAMII
86	PASO 9 POLÍTICA IAMII: LA INSTITUCIÓN DE SALUD COMO ENTORNOS PROTECTORES Y ESPACIOS AMIGABLES			X		IAMII
87	PASO 10 POLÍTICA IAMII: CONTINUIDAD EN EL CUIDADO DE LA SALUD Y NUTRICIÓN MÁS ALLÁ DE LA IPS			X		IAMII

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Arias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro González
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 2023	CÓDIGO:	VERSIÓN: 3	Página 1 de 20

12. PRESUPUESTO PROGRAMADO VIGENCIA 2023

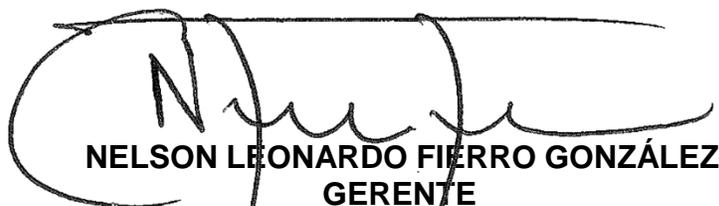
Para el desarrollo del plan de capacitación durante la vigencia 2023 se registra programado para aprobación final de la gerencia de la ESE los siguientes recursos:

Código CCPET 2023	NOMBRE DE LA CUENTA	APROPIACION INICIAL
2.1.1.01.03.020	ESTIMULOS A LOS EMPLEADOS DEL ESTADO	\$18.937.500=

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 Arias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro González
Cargo: Coordinadora área Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero	Cargo: Gerente