



PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES
ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Fecha:	31/07/2024
Código:	MAG-GTH-BSC-PL-002
Versión:	06
Página No:	1 de 29




PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2024

DOCUMENTO CONTROLADO

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

 E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua LA PLATA	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 31/07/2024
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002 Versión: 06 Página No: 2 de 29

INTRODUCCIÓN


El plan institucional de capacitación y formación continua del THS tiene como finalidad el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades y las competencias fundamentales, buscando el fortalecimiento profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios; por lo tanto La Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Antonio de Padua, esta comprometida con el mejoramiento continuo y satisfacción del cliente interno y externo, implementa el Plan Institucional de Capacitaciones), que a continuación se presenta, responde a las necesidades y expectativas del talento humano en salud y a los funcionarios y colaboradores de la institución Hospitalaria en cada una de sus Unidades Funcionales, para poder contar con Talento Humano Motivado, Calificado, Capacitado, Comprometido y Competente de realizar sus actividades, soportados en los Principios institucionales.

Así mismo de conformidad con la resolución 3100, "DEFINICIONES DEL ESTÁNDAR DE TALENTO HUMANO este proceso de capacitación se desarrolla por el prestador de servicios de salud e incluye: i) análisis de necesidades de formación continua del talento humano, ii) planificación de acciones de formación continua, iii) definición de los contenidos relacionados con las necesidades de formación, iv) duración de las acciones de formación continua, v) determinación de formadores según las necesidades, vi) ejecución, evaluación y seguimiento. Así mismo, se deberán definir la vigencia de las acciones de formación y los mecanismos que le permitan evidenciar la participación del talento humano. Para tal fin, deberá tener en cuenta lo establecido en el presente manual en el estándar de talento humano para cada servicio".

Las acciones de formación continua del talento humano deben hacer parte de un proceso integral de capacitación del talento humano del prestador de servicios de salud, el cual se establece y actualiza directamente o a través de alianzas. El prestador de servicios de salud podrá implementar y combinar diferentes herramientas tales como:

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 31/07/2024
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002 Versión: 06 Página No: 3 de 29

- Desarrollar directamente las acciones de formación continua a las que hace referencia la presente resolución.
- Realizar alianzas o convenios con entidades con experiencia e idoneidad en los temas a capacitar (instituciones formadoras de talento humano en salud, asociaciones científicas, entre otras).
- Aceptar las constancias de asistencia de la participación del talento humano en salud expedidas por otros prestadores e instituciones, en las que se demuestren las acciones de capacitación requeridas en el estándar de talento humano del respectivo servicio.
- Aceptar los certificados de formación expedidos antes de la entrada en vigencia de la presente norma.
- Los prestadores de servicios de salud, para desarrollar las acciones de formación continua, no requieren adelantar trámite alguno ante la respectiva secretaria de salud departamental o distrital o la entidad que tenga a cargo dichas competencias.

Este plan está diseñado para que todas las áreas y unidades funcionales de la entidad, se comprometan en su ejecución, seguimiento y control.


Se realiza un diagnóstico de necesidades de formación y educativas a través del método participativo, en donde se priorizan las capacitaciones transversales y específicas por área, teniendo en cuenta los líderes de cada proceso.

1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua, fortaleciendo las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión institucional.

“Hospital Humanizada y Segura es Nuestra Compromiso”

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
 Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 31/07/2024
		Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 06
		Página No: 4 de 29

2.1 Objetivos Específicos

Contribuir al mejoramiento de las competencias de sus colaboradores para lograr el cumplimiento de sus funciones bajo parámetros de eficacia, eficiencia, compromiso, honestidad y transparencia.

Responder a las necesidades de capacitación institucionales e incentivar el uso de medios alternativos de capacitación como la WEB.

Fomentar el desarrollo de competencias del talento humano, que estén directamente relacionadas con los procesos misionales, generando servicios de salud que logren satisfacer las necesidades de los clientes internos de la E.S.E Hospital San Antonio.

Contribuir con el mejoramiento de la capacidad de gestión de la entidad, desarrollando las capacidades del talento humano a través de los procesos formación continua.

Sensibilizar sobre la prestación de servicios humanizados y en un entorno seguro para el usuario y sus familias.

3. ALCANCE: El presente Plan Institucional de formación y Capacitación va dirigido a funcionarios, contratistas, y miembros de Junta Directiva de la entidad.

4 GENERALIDADES


4.1 MARCO CONCEPTUAL

Formación continua del talento humano: procesos y actividades permanentes de aprendizaje y entrenamiento, que complementen la formación básica, de educación para el trabajo y desarrollo humano, dirigidos a mantener la idoneidad del talento humano en salud

Planes institucionales y las acciones de formación continua deben estar sustentados técnicamente en el análisis de contexto, la situación de salud, las necesidades y prioridades

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 31/07/2024
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
		Versión: 06
		Página No: 5 de 29

de formación del talento humano en salud de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua.

Observar la normatividad vigente, lineamientos, rutas, guías que se relación con la educación interprofesional, la promoción, educación e información en salud

Las acciones de formación continua del talento humano deben estar dirigidas al desarrollo y fortalecimiento del conocimiento, habilidades, capacidades, destrezas y competencias requeridas para la gestión, administración, vigilancia control y prestación de servicios y orientadas al mejoramiento de la calidad y pertinencia del talento humano en salud

Complementar estrategias de educación interprofesional en salud que permitan el desarrollo de competencias colaborativas requeridas para el trabajo en equipo, tales como el dialogo y la comunicación asertiva y efectiva, la resolución de conflictos, la gestión de emociones, la mediación de recursos y conocimientos, la educación y la investigación.

definir proceso de evaluación sistemático que permita evidenciar los resultados del aprendizaje derivado de las acciones de formación continua , en cuento a conocimientos , habilidades ,capacidades destrezas desarrolladas , el alcance y fortalecimiento de las competencias relacionadas según correspondan y los resultados esperados en el desempeño laboral.


4. LINEAMIENTOS PEDAGOGICOS.

El diseño de las acciones de formación continua, debe estar sustentado en lineamientos pedagógicos.

Se deben incluir métodos de enseñanza y aprendizaje basados en la experiencia, la simulación, la observación, la interacción, la reflexión y la discusión, alrededor de casos y proyectos y que sean pertinentes para el logro de los objetivos de aprendizaje aplicables en el sector salud.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 31/07/2024
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
		Versión: 06
		Página No: 6 de 29

Contar con contenidos flexibles con integración de ciencias básicas, clínicas y ciencias sociales entre otras.

Disponer de horarios y métodos didácticos y flexibles que se ajusten a las dinámicas y disponibilidad del talento humano en salud

Incluir actividades teóricas y prácticas, en donde el componente práctico se desarrolla preferiblemente en los escenarios de práctica cotidiana del talento humano en salud otra vez de entornos virtuales o escenarios de simulación

4.2 DIMENSIONES DEL CONOCIMIENTO

DEFINICIONES

Dimensión Ser. Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

Dimensión Saber. Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.


Dimensión Hacer. Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

Acciones de formación continua: son actividades de capacitación de corto y mediano plazo, aplicadas de manera sistemática y organizada que se plantean ,según los criterios definidos por la respectiva institución en su plan de formación continua ,para su actuación idónea en cada una de las áreas o servicios

Capacitación: Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad. Es además un

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso”

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 31/07/2024
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
		Versión: 06
		Página No: 7 de 29

proceso que posibilita al capacitando la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen.

Capacitación Informal: Está relacionado con el conjunto de orientaciones o instrucciones que se dan en la operatividad de la empresa, una retroalimentación constructiva puede mejorar el desempeño de un colaborador de una manera más efectiva que la capacitación formal.

Capacitación Formal: Son las que se han programado de acuerdo a necesidades de capacitación específica, pueden durar desde un día hasta varios meses, según el tipo de curso, seminario, taller, etc.

Capacitación de Orientación: Para familiarizar a nuevos colaboradores de la organización, por ejemplo en caso de los colaboradores ingresantes. (Inducción)


Modalidades prácticas de capacitación: El Plan de capacitación podrá usar otras modalidades que se incorporen según las necesidades de la empresa tales como:

- Inducción
- Reinducción
- Capacitación en el puesto de trabajo
- Procedimientos internos
- Cursos internos
- Seminarios y talleres
- Cursos de actualización

Medios de Capacitación: Se refiere a las técnicas, instrumentos y metodologías que coadyuvan al cumplimiento de las actividades y objetivos de la capacitación. Dentro de las principales tenemos: talleres, videos, simuladores, realización efectiva del trabajo, discusión de grupos e interacción social, entrevistas para la solución de problemas, técnicas grupales.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 31/07/2024
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
		Versión: 06
		Página No: 8 de 29


- **Productividad:** Las actividades de capacitación de desarrollo no solo deberían aplicarse al talento humano con nuevos ingresos sino también a los trabajadores con experiencia. La instrucción puede ayudarle a los empleados a incrementar su rendimiento y desempeño en sus asignaciones laborales actuales.
- **Calidad:** los programas de capacitación y desarrollo apropiadamente diseñados e implantados, también contribuyen a elevar la calidad de la producción de la fuerza de trabajo. Cuando los trabajadores están mejor informados acerca de los deberes y responsabilidades de sus trabajos y cuando tienen los conocimientos y habilidades laborales necesarios son menos propensas a cometer errores costosos en el trabajo.
- **Salud y Seguridad:** La salud mental y la seguridad física del talento humano suelen estar directamente relacionados con los esfuerzos de capacitación y desarrollo de una organización. La capacitación adecuada puede ayudar a prevenir accidentes industriales, mientras que en un ambiente laboral seguro puede conducir actividades más estables por parte del empleado.
- **Prevención de la Obsolescencia:** Los esfuerzos continuos de formación y capacitación del talento humano en salud son necesarios para mantener actualizados a los funcionarios públicos y trabajadores de los avances actuales en sus campos laborales respectivos.

Competencias laborales.

Se constituyen en el eje de la capacitación, cuyo enfoque se orienta hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de los resultados esperados para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico. Algunas de estas competencias son: la capacidad para la innovación y afrontar el cambio, percibir los

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso”

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 31/07/2024
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
		Versión: 06
		Página No: 9 de 29

requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, y trabajar en equipo.

Inducción: Es aquella que busca familiarizar a los funcionarios nuevos con la estructura de la entidad y con su misión, visión. Iniciar la integración al sistema de valores de la entidad a la que pertenezcan, crear sentido de pertenencia y comenzar a fortalecer su formación ética.

Reinducción:

Los programas de reinducción deberán impartirse para todos los empleados públicos y trabajadores, buscando actualizar a todos en relación con las políticas económica, social y ambiental de cada nueva administración y a reorientar su integración a la cultura organizacional.

Estrategia Educativa.

Procedimientos o recursos utilizados por el agente de enseñanza para promover aprendizaje significativo.

Gestión del Conocimiento:


Plan de aprendizaje del equipo Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

5. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia, artículo 54: "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran".

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 31/07/2024
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
		Versión: 06
		Página No: 10 de 29

- Artículos 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991, en los cuales se establece principio fundamental y garantía mínima de todo trabajador el derecho a la capacitación.


- **Decreto Ley 1567 de 1998.** Artículo 4. Definición de capacitación: Se entiende por capacitación 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

- **Ley 909 de 2004.** Artículo 36. Objetivos de la capacitación:
 1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

 2. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 31/07/2024
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
		Versión: 06
		Página No: 11 de 29

3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

Parágrafo. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

- **Decreto 1227 de 2005.** Artículo 65. Reglamenta el Sistema Nacional de Capacitación: Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.


Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

- **Decreto 4665 de 2007;** Por el cual se adopta la actualización del Plan de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 31/07/2024
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
		Versión: 06
		Página No: 12 de 29

- **Decreto 1083 de 2015.** Artículo 2.2.9.1. Planes de Capacitación: Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.


Artículo 2.2.9.2. Finalidad: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Artículo 2.2.9.3. Plan Nacional de Formación y Capacitación: El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso”

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 31/07/2024
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
		Versión: 06
		Página No: 13 de 29

organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

6.2. MISIÓN

"Somos una Institución Humana y Segura, comprometida con el mejoramiento de la calidad de vida y la salud de la población del sur occidente del departamento del Huila y nor oriente Caucaño centrado en la satisfacción del usuario y su familia."

6.3 VISIÓN

"Para el 2024, seremos reconocidos en el sur occidente del departamento del Huila y nor oriente Caucaño por la integralidad en la prestación de servicios de prevención, diagnóstico y tratamiento con enfoque en Calidad, Humanización, Seguridad, Innovación Sostenibilidad Financiera y Responsabilidad Social."

6.4 VALORES

Servicio humanizado: Sensibilidad para atender y responder a las necesidades de los usuarios, con calidez, amabilidad, consideración y empatía.

Seguridad: Garantía de integridad en la ausencia de riesgo o peligro de accidente para las personas bienes y recursos.

Trabajo en equipo: Aporte coordinado de un conjunto de personas para el logro de los objetivos

Integridad: Hacer lo correcto sin daño a los demás.

Respefo: Se acoge siempre a la verdad, no tolera bajo ninguna circunstancia la mentira y repudia la mentira y el engaño; valorando a los demás acatado su autoridad y considerando su dignidad


Pensamiento crítico: Habilidad de analizar, reflexionar sobre los hechos de forma objetiva.

Ética: Criterio de confidencialidad y profesionalismo en la ejecución de todas las

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"

Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 31/07/2024
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
		Versión: 06
		Página No: 14 de 29

actividades que se desarrollan en la institución.

Honestidad: Actuación con pudor, decoro y recato, tendrá responsabilidad consigo mismo y con los demás, el compromiso con la empresa y el desarrollo de sus funciones dando ejemplo de rectitud.

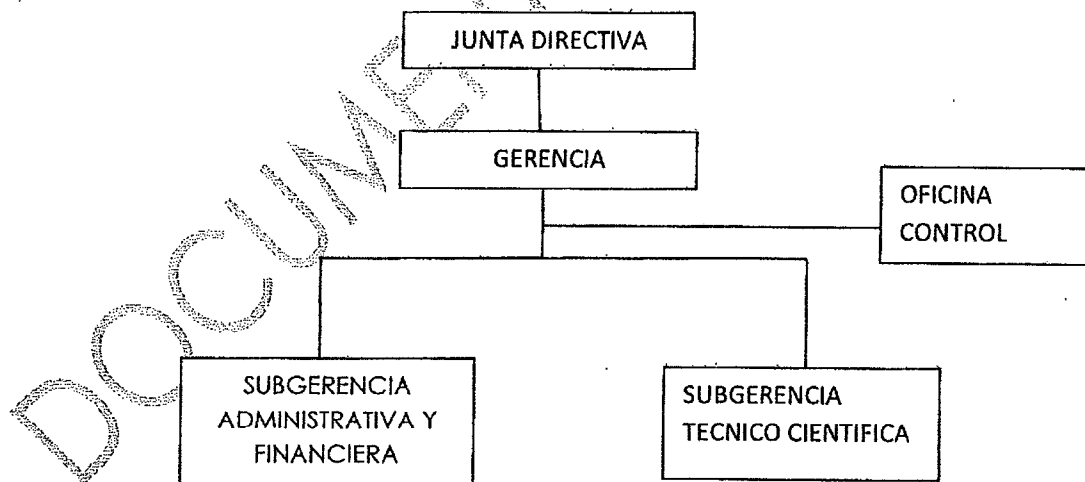
Lealtad: Asumir el compromiso de fidelidad, respeto y rectitud actuando siempre bajo el favor de nuestra institución usuarios y sus familias.

6.5. POLITICA DE CALIDAD

Satisfacer de las necesidades y expectativas de sus Usuarios, brindando un servicio con pertinencia y oportunidad, aplicando las mejores prácticas y buscando mejorar continuamente.


El gerente y los colaboradores de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata-Huila, se comprometen a generar valor agregado a sus servicios, enfocándolos a satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes, promoviendo acciones de mejoramiento continuo orientadas al cumplimiento de altos estándares de calidad logrando el reconocimiento en el ámbito regional y nacional.

6.6. ORGANIGRAMA. (Aprobado por Junta Directiva)



"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 31/07/2024
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002 Versión: 06 Página No: 15 de 29

7. PROGRAMA DE FORMACION Y CAPACITACION CONTINUA

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

TÉCNICO – CIENTÍFICA: Corresponde a todas aquellas capacitaciones relacionadas con temas propios del área asistencial, dirigidas al mejoramiento del puesto del trabajo, las habilidades de los colaboradores y por ende la prestación de los servicios de salud.

TÉCNICO – ADMINISTRATIVA: Corresponde a todas aquellas capacitaciones relacionadas con temas del área administrativa para el mejoramiento del desempeño del proceso y que sirven de apoyo en la prestación de los servicios de salud.

HUMANIZADA: Están dirigidas a todo el personal de la institución sin diferenciación de perfil y tienen que ver con el crecimiento personal, autoestima y otros aspectos o temas relativos a éstos y que aportan al mejoramiento continuo de la atención excelente y calidad de vida laboral.

Para realizar la formulación y desarrollo del PIC y formación continua del Talento Humano en Salud, se tendrán en cuenta las siguientes preguntas:

¿Qué conocimientos, habilidades y actitudes requiere el puesto?

¿Qué se debe lograr?

¿Qué se debe hacer?

¿Qué conocimientos, habilidades y actitudes requiere la persona que ocupa el puesto?

¿Qué está logrando?

¿Qué está haciendo?

a. Estas preguntas muy generales deben orientarse a investigar los siguientes aspectos:

b. Conocimientos y habilidades técnicos que se requieren para el puesto.

c. Habilidades administrativas acerca de cómo organizar el propio trabajo y el de los demás, utilizar los recursos, y lograr los objetivos.

Habilidades en relaciones humanas como liderazgo, capacidad de motivar, de comunicación, de trabajar en equipo.

“Hospital Humanizado y Segura es Nuestra Compromiso”

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de “Documento Controlado”

Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES
ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 31/07/2024
Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
Versión: 06
Página No: 16 de 29

- Habilidades conceptuales como son el análisis y solución de problemas. Habilidad para el logro de resultados.
- Hay que acotar que la detección de necesidades de capacitación puede hacerse a nivel de una persona, de un puesto, de un grupo o de toda la empresa.
- Es muy importante establecer las necesidades de **formación y capacitación** en términos de productividad y de una manera objetiva y medible.

Para llevar a cabo la detección de dichas necesidades podemos aplicar diversas técnicas e instrumentos, tales como:

Encuesta, que consiste en recoger la información aplicando un cuestionario previamente diseñado en el que las respuestas se dan por escrito

Entrevista, que consiste en recabar la información a través de un diálogo entre el entrevistador y el empleado. Es común entrevistar también al jefe directo del empleado para preguntarle en qué considera que deben capacitarse sus subordinados.

Observación, que consiste en observar la conducta en el trabajo para compararla con el patrón esperado y de esta manera, detectar las deficiencias que te indican la necesidad de capacitar.

Cuestionario, es una forma impresa que contiene una lista de preguntas que deben ser contestadas, con el propósito de obtener información de los consultados

Evaluación de desempeño, que consiste en comparar el desempeño de una persona con los estándares establecidos para ese puesto. Esto permite conocer las áreas en las que se debe capacitar para incrementar el nivel de desempeño del empleado.

Método participativo: se reúnen líderes de área, en mesa redonda, dando respuesta a las siguientes interrogantes.

Correos Institucionales. Se envía información a cada área funcional interna, solicitando información del funcionamiento de la misma

¿Cuáles son los proyectos o responsabilidades del área?


¿Qué oportunidades de mejora se presentaron el año anterior?

¿Qué nuevos proyectos tiene el área?

¿Qué orientaciones están dadas por la plataforma estratégica en mi área?

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 31/07/2024
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
		Versión: 06
		Página No: 17 de 29

¿Frente a cada proyecto o responsabilidades identificadas el grupo requiere información, conocimientos, habilidades o actitudes especiales?

Este último, Método de participación, sirvió como herramienta para el desarrollo del diagnóstico de necesidades educativas para el 2023, en la institución hospitalaria y se realizó con todos los líderes para definir el instrumento a utilizar.

8. DISEÑO DE HERRAMIENTAS DE HERRAMIENTAS DE RECOLECCION DE INFORMACION.

En un primer momento, el Plan Institucional de Capacitación será consignado en este documento teniendo en cuenta la información entregada por los responsables de cada área o proceso, para así re direccionar el plan de capacitaciones para la vigencia 2024, teniendo en cuenta la estructuración del nuevo Plan de Desarrollo Institucional.

Una vez esté aprobado el Plan Institucional de Capacitaciones, se implementara mediante acto administrativo de la Gerencia, para efectos de su cumplimiento y aplicación, además de ejercer el respectivo seguimiento.

9. METODOLOGIA.

El elemento esencial para la definición en todos los temas de capacitación fue la información obtenida de las necesidades entregadas por los líderes de procesos o de cada área o servicio; indicando que los temas objeto de capacitación quedaran registrados mediante un cronograma que no puede ser modificado una vez aprobado.


En caso de presentarse algún cambio dentro de la programación de capacitaciones establecida, se deberá establecer la justificación escrita, y además indicar los temas específicos y el motivo de la capacitación. En todo caso, el cambio del cronograma estará sujeto a estudio y evaluación por parte del equipo gerencial y la Oficina de Gestión de Talento Humano.

En el desarrollo del plan de capacitaciones, se deberá tener en cuenta la metodología de: preparación del tema, aplicación del pre-test y post-test a los asistentes. Así mismo se deberá entregar los listados de asistencia y las evidencias del desarrollo de la capacitación.

Este Plan Institucional de Capacitaciones, fue adoptado mediante Resolución No 024 del 29 de enero de 2024.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 31/07/2024
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002 Verstón: 06 Página No: 18 de 29

Estrategias de Gestión:

Jornadas de Capacitación sin costo (Apoyo de entidades o Participación de colaboradores de la Entidad).	58 Capacitaciones.
Capacitación con costo.	7 Capacitaciones.

10. LINEAS DE ACCION.

En conjunto con los líderes de cada área, proceso, y/o servicio de la entidad, sea administrativo o asistencial, se definió de acuerdo a los requerimientos y necesidades del personal las siguientes capacitaciones:

- **Fortalecimiento administrativo.**

- Planeación, comunicación y liderazgo (externa)
- Servicio al cliente y atención al usuario. (externa)
- Competencias laborales (congresos, seminarios, capacitaciones) (externa)
- Comisiones de personal y evaluación desempeño laboral y carrera administrativa (externa)
- Técnicas Sindicales (externa)
- Administración de bienes e inventarios.
- MIPG (Modelo Integrado de planeación y gestión)

Estas capacitaciones se realizarán dependiendo las solicitudes elevadas por los funcionarios de planta y para dar cumplimiento a los Acuerdos Laborales firmados para la vigencia.

- MIPG – Riesgos
- Análisis de indicadores.
- Humanización y atención con calidad.
- Derechos y deberes.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES
ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 31/07/2024
Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
Versión: 06
Página No: 19 de 29

- Comunicación asertiva
- Resolución de Conflictos
- Programa de Humanización.
- Trabajo en equipo.
- Normatividad en Gestión de archivo y clasificación, archivo y diligenciamiento de formato de archivo.
- Capacitación general acceso a la información, PQR, uso de canales de atención virtual, acceso a tramites etc.
- Empatía
- Socialización Glosas.
- Capacitación general de servicios ciudadanos digitales, innovación pública digital, seguridad privada de la información etc.

Necesidades de capacitación personal asistencial:

- Higiene de Manos.
- Que es la flebitis, riesgos y complicaciones.
- Protocolo de fuga de pacientes
- Lavado de manos.
- Normas técnicas institucionales para referencia de pacientes.
- Conceptos de referencia y contra referencia.
- Procedimiento de referencia de Pacientes.
- Segregación de residuos y código de colores.
- Toma de muestras a RN para tamizaje del metabolismo.
- Importancia del CCI en el Laboratorio.
- Adaptación Neonatal.
- Hipertensión gestacional (preclampsia, eclampsia, terminología, manejo y cuidados de enfermería
- Que hacer antes durante y después de una emergencia.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES
ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 31/07/2024
Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
Versión: 06
Página No: 20 de 29

- Capacitación teórica práctica, control de fuego, evacuación y rescate, primeros auxilios y comunicación.
- Funciones de brigadistas ante una emergencia.
- Capacitación general acceso a la información, PQR, uso de canales de atención virtual, acceso a tramites etc.
- Dengue
- Empatía.
- Reconocer el fundamento e importancia de la selección de medicamentos en el campo hospitalario, e identificar las estrategias y métodos para llevar a cabo selección de medicamentos de una manera critica.
- Riesgos de Ulceras por presión (UPP).
- Limpieza y desinfección.
- Prevención de caídas a nivel.
- Reconocer las actividades que reducen el riesgo de medicamentos en Hospitales: alertas de medicamentos de alto riesgo, distribución segura, conciliación terapéutica.
- Trato digno al usuario.
- Uso, cuidado, limpieza y desinfección de desfibrilador.
- Uso, cuidado, limpieza y uso, cuidado, desinfección de bombas de infusión, monitores de signos vitales e incubadoras de transporte.

11. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES.

El Cronograma del Plan Institucional de Capacitación PIC 2024, se encuentra anexo a este documento. El mismo se socializará y publicara en la página web del Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata.

El mismo se tendrá en cuenta todas las fechas que se determinaron a continuacion:

"Hospital Humanizado y Segura es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.




PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES
ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 31/07/2024
Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
Versión: 06
Página No: 21 de 29

TEMA (Que)	FECHA	INTENSIDAD DE HORAS	LUGAR	RESPONSABLE	A QUIEN VA DIRIGIDO
HUMANIZACIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD	25 DE JULIO	1 HORA	OFICINA DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	HAMILTON FERNANDEZ FERNANDA CRUZ	PERSONAL DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA
MANEJO DE CONFLICTOS	29 DE JULIO	2 HORAS	AUDITORIO	ANGELICA MARIA LOSADA	COLABORADORES
QUE HACER ANTES DURANTE Y DESPUES DE UNA EMERGENCIAS	30 DE JULIO	2 HORAS	AUDITORIO	ANGELICA MARIA LOSADA	COLABORADORES
HIGIENE DE MANOS	30 DE JULIO	3 HORAS	AUDITORIO	SEGURIDAD DEL PACIENTE	TODO EL PERSONAL DE ASISTENCIAL DE ENFERMERIA
CAPACITACION TEORICA PRACTICA CONTROL DEL FUEGO, EVACUACION Y RESCATE, PRIMEROS AUXILIOS Y COMUNICACIÓN	30 DE JULIO	8 HORAS	AUDITORIO	ANGELICA MARIA LOSADA	TODO EL PERSONAL
CODIGO ROJO SEPSIS	6 DE AGOSTO	2 HORAS EN 2 JORNADAS	AUDITORIO	CALIDAD	PERSONAL MEDICO, ENFERMERIA Y AUXILIARES DE ENFERMERIA
SEPSIS PUERPERAL	6 DE AGOSTO	3 HORAS	AUDITORIO PRINCIPAL	TECNICO CIENTIFCA - CALIDAD	AREA ASISTENCIAL
PRECLAMSA	6 DE AGOSTO		AUDITORIO PRINCIPAL	TECNICO CIENTIFCA - CALIDAD	AREA ASISTENCIAL
TRIAGE	8 DE AGOSTO	1 HORA	AUDITORIO	DOCTOR NOE MUÑOZ	JEFES Y AUXILIARES DE ENFERMERIA
ENFERMEDAD TRASMITIDA POR VECTORES	13 DE AGOSTO	1 HORA	AUDITORIO	EPIDEMIOLOGIA	PERSONAL ASISTENCIAL
ADAPTACION NEONATAL	13 DE AGOSTO	1 HORA	AUDITORIO	GINECOOBSTETRICIA	TODO PERSONAL ASISTENCIAL DE ENFERMERIA

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
 Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 31/07/2024
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
		Versión: 06
		Página No: 22 de 29

HIPERTENSION GESTACIONAL (PREECLANSIA, ECLAMPSIA, TERMINOLOGIA, MANEJO, CUIDADOS DE ENFERMERIA)	13 DE AGOSTO	2 HORAS	AUDITORIO	GINECOOBSTETRICIA	TODO PERSONAL ASISTENCIAL DE ENFERMERIA
PREVENCIÓN Y CONTROL DE INFECCIONES ASOCIADAS A LA ATENCIÓN DE LA SALUD	16 DE AGOSTO	1 HORA	AUDITORIO	EPIDEMIOLOGIA	PERSONAL ASISTENCIAL
LIMPIEZA Y DESINFECCION	16 DE AGOSTO	1 HORA	SERVICIOS	EPIDEMIOLOGIA	SERVICIOS GENERALES
NORMATIVIDAD GESTION DE ARCHIVO Y CLASIFICACION, ARCHIVO Y DILIGENCIAMIENTO DE FORMATOS DE ARCHIVO	23 DE AGOSTO	2 HORAS POR GRUPO	AUDITORIO	EQUIPO DE ARCHIVO	PERSONAL ADMINISTRATIVO
AHORRO Y USO EFICIENTE DEL REÇICLAJE Y PAPEL	23 DE AGOSTO	1 HORA	AUDITORIO	ING. AMBIENTAL	PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO
CODIGO AZUL	23 DE AGOSTO	2 HORAS	AUDITORIO	DOCTOR JIMENEZ	MEDICOS GENERALES Y AUXILIARES
IMORTANCIA DEL CCI EN EL LABORATORIO	29 DE AGOSTO	2 HORAS	LABORATORIO	LEZETH MERCADO Y SAMIR CAMPO	BACTERIOLOGOS
POLITICA Y LOS DIEZ PASOS DE LA ESTRATEGIA IAMI INTEGRAL	29 DE AGOSTO	40 MINUTOS	AUDITORIO	ENCARGADA DE IAMI	TODO EL PERSONLA
GESTIÓN DE LA REFERENCIA	29 DE AGOSTO	1 Hora	OFICINA DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	CLAUDIA CAMERO NATALIA ALVARADO	PERSONAL DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA
DABETES Y SUS COMPLICACIONES AGUDAS	5 DE SEPTIEMBRE	2 HORAS	AUDITORIO	DOCTOR DE ARMAS	MEDICOS GENERALES
IVO ADULTO	5 DE SEPTIEMBRE	2 HORAS	AUDITORIO	DOCTOR JIMENEZ	MEDICOS GNERALES
POLITICA Y LOS DIEZ PASOS DE LA ESTRATEGIA IAMI INTEGRAL	5 DE SEPTIEMBRE	40 MINUTOS	AUDITORIO	ENCARGADA DE IAMI	TODO EL PERSONLA

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES
ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 31/07/2024
Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
Versión: 06
Página No: 23 de 29

RESPONSABILIDADES Y VERIFICACIONES QUE DEBEN REALIZAR AL MOMENTO DE DISPENSAR UN MEDICAMENTO DE CONTROL	13 DE SEPTIEMBRE	1 HORA	FARMACIA	YOLANDA Y SANDRA	PERSONAL DE FARMACIA
MANEJO DE ACEITES CONTAMINDOS	13 DE SEPTIEMBRE	1/2 HORA	PARQUEADERO	ING. AMBIENTAL	CONDUCTORES DE AMBULANCIA
PROGRAMA HUMANIZACION	13 DE SEPTIEMBRE	3 HORAS	AUDITORIO	HUMANIZACION	COLABORADORES
QUE ES LA FLEBITIS, RIESGOS Y COMPLICACIONES	18 DE SEPTIEMBRE		AUDITORIO	SEGURIDAD DEL PACIENTE	PERSONAL AREA ASISTENCIAL
HISTORIA CLINICA DE ENFERMERIA (NOTAS DE ENFERMERIA-SIGNOS VITALES, LIQUIDOS, HERIDAS Y CURACIONES)	18 DE SEPTIEMBRE	2 HORAS	AUDITORIO	JEFE EDWAR JEFE KAROL BURBANO	JEFES Y AUXILIARES
SIMULACRO DE CODIGO ROJO	18 DE SEPTIEMBRE	CODIGO ROJO	SALA PARTOS	TECNICO CIENTIFICA - CALIDAD	AREA ASISTENCIAL
LIMPIEZA Y DESINFECCION	24 DE SEPTIEMBRE	1 HORA	AUDITORIO	UCI	TODO PERSONAL ASISTENCIAL DE ENFERMERIA
RIESGO DE ULCERAS POR PRESION	24 DE SEPTIEMBRE	2 HORAS	AUDITORIO	UCI	TODO PERSONAL ASISTENCIAL DE ENFERMERIA
VIOLENCIA SEXUAL	24 DE SEPTIEMBRE	1 HORA	AUDITORIO PRINCIPAL	TECNICO CIENTIFICA - CALIDAD	AREA ASISTENCIAL
MOVIMIENTOS REPETITIVOS RIESGO BIOMECANICO	30 DE SEPTIEMBRE	2 HORAS	AUDITORIO	ANGELICA MARIA LOSADA	TODOS EL PERSONAL
INFARTO AGUDO DE MIOCARDIO	30 DE SEPTIEMBRE	2 HORAS	AUDITORIO	MI DEARMAS	MEDICOS Y JEFES
PGIRASA	30 DE SEPTIEMBRE	1 HORA	AUDITORIO	ING. AMBIENTAL	PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ASISTENCIAL
LESIONES CAUSA EXTERNA , VIOLENCIA GENERO	9 DE OCTUBRE	1 HORA	AUDITORIO	EPIDEMIOLOGIA	PERSONAL ASISTENCIAL

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
 Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES
ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 31/07/2024
Código: MAG-GIH-BSC-PL-002
Versión: 06
Página No: 24 de 29

LESIONES CAUSA EXTERNA , VIOLENCIA GENERO	9 DE OCTUBRE	1 HORA	AUDITORIO	EPIDEMIOLOGIA	PERSONAL ASISTENCIAL
SERVICIO AL CLIENTE Y ATENCION AL USUARIO	9 DE OCTUBRE	2 HORAS	AUDITORIO	SIAU	TODO EL PERSONAL
GUÍAS DE TRASLADO EN AMBULANCIA TERRESTRE	16 DE OCTUBRE	1 HORA	OFICINA DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	ANDRES EMBUS YESSICA HERRAN	PERSONAL DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA
ABDOMEN AGUDO	16 DE OCTUBRE	2 HORAS	AUDITORIO	CIRUGIA	MEDICOS
TOMA DE MUESTRAS A RN PARA TAMIZAJE DE ENFERMEDADES DEL METABOLISMO	16 DE OCTUBRE	2 HORAS	AUDITORIO	ALICIA LOZANO	ENFERMERIA
RECIBO Y ENTREGA DE TURNO - ASEO DIARIO GENERAL DEL SERVICIO - RIESGO DE CAIDAS - CUIDADOS DE LA PIEL - Y FUGA DE PACIENTES	24 DE OCTUBRE	2 HORAS	AUDITORIO	JEFE JHONIER - JEFE VALERIA - JAFE KATHERIN	JEFES Y AUXILIARES
LIMPIEZA Y DESINFECCION DE AREAS	24 DE OCTUBRE	1 HORA	AUDITORIO	EPIDEMIOLOGIA	PERSONAL ASISTENCIAL
TRABAJO EN EQUIPO, MANEJO DE EMOCIONES	24 DE OCTUBRE	3 HORAS	SERVICIOS	HUMANIZACION	TODO EL PERSONAL DE CADA SERVICIO
TRABAJO EN EQUIPO	31 DE OCTUBRE	3 HORAS	SERVICIOS	HUMANIZACION	COLABORADORES
TRABAJO EN EQUIPO	31 DE OCTUBRE	3 HORAS	SERVICIOS	HUMANIZACION	COLABORADORES
ATENCIÓN DE VIOLENCIA SEXUAL NIÑOS	31 DE OCTUBRE	2 HORAS	AUDITORIO	TRABAJO SOCIAL Y PSICOLOGIA- MEDICO	MEDICOS - JEFES Y AUXILIARES
HIPERTENSIÓN ARTERIAL	6 DE NOVIEMBRE	2 HORAS	AUDITORIO	MI DEARMAS	MEDICOS
EVENTOS DE INTERES EN EL LABORATORIO	6 DE NOVIEMBRE	1 HORA	LABORATORIO	LEIDY BAUTISTA Y TATIANA SARABIA	BACTERIOLOGOS
PREVENCION DE CAIDAS A NIVEL	6 DE NOVIEMBRE	2 HORAS	AUDITORIO	ANGELICA MARIA LOSADA	TODO EL PERSONAL

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
 Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.




PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES
ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 31/07/2024
Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
Versión: 06
Página No: 25 de 29

INFECIONES RESPIRATORIAS (NEUMONÍA, ASMA , EPOC)	14 DE NOVIEMBRE	2 HORAS	AUDITORIO	MI JIMENEZ	MEDICOS
MANUAL DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	14 DE NOVIEMBRE	1 HORA	OFICINA DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	JEFE KATHERIN NURI VARGAS MAURICIO OSPINA	PERSONAL DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA
ATENCIÓN DE VICTIMAS DE CONFLICTO	14 DE NOVIEMBRE	2 HORAS	AUDITORIO	PSICOLOGIA	MEDICOS - JEFES Y AUXILIARES
AHORRO Y USO EFICIENTE DE LA ENERGIA Y AGUA, PRACTICAS AMBIENTALES	20 DE NOVIEMBRE	1 HORA	AUDITORIO	ING. AMBIENTAL	PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO
GESTION DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	20 DE NOVIEMBRE	2 HORAS	AUDITORIO	JEFE KATHERENE	MEDICOS - JEFES
SEGREGACIÓN DE RESIDUOS Y CODIGO DE COLORES	20 DE NOVIEMBRE	1 HORA	OFICINA DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	FREDY MURCIA	PERSONAL DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA
INFECIONES RESPIRATORIAS (NEUMONÍA, BRONQUITIS, BRONQUIOLITIS, ASMA , CRUP)	4 DE DICIEMBRE	2 HORAS	AUDITORIO	P. POLANIA	MEDICOS
MANEJO DE RESIDUOS PELIGROSOS Y NO PELIGROSOS	4 DE DICIEMBRE	1 HORA	AUDITORIO	ING. AMBIENTAL	PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO
IVU NIÑOS	11 DE DICIEMBRE	2 HORAS	AUDITORIO	P. LAISECA	MEDICOS
IDENTIFICACION DE LOS NIVELES DE RIESGOS DE LOS DISPOSITIVOS MEDICOS	11 DE DICIEMBRE	1 HORA	FARMACIA	YESICA, ALEXA Y MARLENNY	PERSONAL DE FARMACIA

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
 Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.


	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 31/07/2024
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
	MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 06
		Página No: 26 de 29

Teniendo en cuenta los acuerdos laborales pactados se incluyen las capacitaciones que se harán con costo y son las relacionadas a continuación, donde se revisaran las fechas, lugar del evento y las personas que asistirán a cada una de ellas.

TEMA (Que)	PRIOCIDAD	LUGAR	RESPONSABLE	A QUIEN VA DIRIGIDO
PLANEACION, COMUNICACIÓN Y LIDERAZGO	PRESENCIAL CUMPLIENDO ACUERDOS LABORALES	DONDE SE UBIQUE EL EVENTO	GERENCIA Y TALENTO HUMANO	PERSONAL DE PLANTA
SERVICIO AL CLIENTE Y ATENCION AL USUARIO	PRESENCIAL CUMPLIENDO ACUERDOS LABORALES	DONDE SE UBIQUE EL EVENTO	GERENCIA Y TALENTO HUMANO	PERSONAL DE PLANTA
COMPETENCIAS LABORALES (CONGRESOS, SEMINARIOS, CAPACITACIONES)	PRESENCIAL CUMPLIENDO ACUERDOS LABORALES	DONDE SE UBIQUE EL EVENTO	GERENCIA Y TALENTO HUMANO	PERSONAL DE PLANTA
COMISIONES DE PERSONAL Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL	PRESENCIAL CUMPLIENDO ACUERDOS LABORALES	DONDE SE UBIQUE EL EVENTO	GERENCIA Y TALENTO HUMANO	PERSONAL DE PLANTA
TECNICAS SINDICALES	PRESENCIAL CUMPLIENDO ACUERDOS LABORALES	DONDE SE UBIQUE EL EVENTO	GERENCIA Y TALENTO HUMANO	PERSONAL DE PLANTA
EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL, CARRERA ADMINISTRATIVA	PRESENCIAL CUMPLIENDO ACUERDOS LABORALES	DONDE SE UBIQUE EL EVENTO	GERENCIA Y TALENTO HUMANO	PERSONAL DE PLANTA
ADMINISTRACIÓN DE BIENES E INVENTARIOS Y ALMACEN	PRESENCIAL CUMPLIENDO ACUERDOS LABORALES	DONDE SE UBIQUE EL EVENTO	GERENCIA Y TALENTO HUMANO	PERSONAL DE PLANTA

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 31/07/2024
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002 Versión: 06 Página No: 27 de 29

12. ACTIVIDADES DE CAPACITACION Y DOCUMENTOS QUE SE GENERAN.

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024 y en el cronograma de ejecución se hará uso de las diversas modalidades de capacitación que se tenga disponible, teniendo en cuenta la población a la cual se pretende capacitar, entre otras, las siguientes:

1. Se realizarán las actividades planteadas en el cronograma de capacitaciones, en los horarios y fechas establecidas por cada actor y responsable de las capacitaciones, talleres, foros, y/o charlas, dependiendo de la oferta del facilitador.
2. Los documentos a generar para el seguimiento, supervisión y elaboración de informes, son:
 - Formato de Asistencia a eventos de capacitación presencial: Este formato debe ser diligenciado según la última versión que esté aprobado en el sistema de gestión de calidad de la ESE y facilita la recopilación de la información de las personas que asisten a las capacitaciones y la compilación de datos valiosos para el Hospital.
 - Registro Fotográficos.
 - Formato evaluación de la capacitación recibida y calidad de la misma: Se realizara una vez finalizada la capacitación.
 - Formato evaluación del capacitador: Se realizará por parte de los asistentes donde se medirá el impacto y la facilidad de manejo de escenario y del manejo y entrega de los conocimientos ofrecidos a los asistentes.
 - Evaluación de la capacitación: Esta es formulada por parte del líder de la capacitación quien realizara una evaluación al personal asistente.
 - El líder de la capacitación deberá remitir la presentación, la evaluación que se aplicará según el tema, con una antelación de 10 días hábiles antes de la realización, es de obligatorio cumplimiento las fechas de las mismas.


Es responsabilidad del facilitador entregar a la Oficina de Gestión de Talento Humano, todos los documentos generados sobre las capacitaciones realizadas, y además, se encargara de realizar la gestión de la logística necesaria para el éxito de la capacitación y adjuntar las evidencias necesarias.

En caso de que el reporte de la información respectiva con los soportes no se envíe inmediatamente después de realizada la capacitación, queda bajo la responsabilidad del capacitador o del responsable de la capacitación, la remisión de la información a más tardar durante los cinco (5) días siguientes al desarrollo de la misma; so pena de recibir los requerimientos escritos respectivos.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"

Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	Fecha: 31/07/2024
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
		Verstón: 06
		Página No: 28 de 29

13. SEGUIMIENTO.

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del siguiente plan, la Unidad de Gestión de Talento Humano, llevar el registro del cumplimiento del cronograma de las capacitaciones y seguimiento del % de cobertura de los funcionarios de acuerdo a las citas realizadas.

14. INDICADORES DE GESTION.

Cobertura de capacitación: Corresponde al número de personal que asiste a las capacitaciones programadas / Total de capacitaciones programadas*100.

Nivel de cumplimiento del Plan de Capacitaciones: Corresponde al número de capacitaciones realizadas / número de capacitaciones programadas*100.

Meta: ≥90%

CONTROL DE REVISIONES

VERSIÓN	FECHA	COMENTARIO
1	15 de enero de 2021	Elaboración Primera Versión
2	25 de enero 2022	Elaboración Segunda Versión
3	03 de febrero de 2022	Actualización y ajuste de acuerdo con los lineamientos y normatividad
4	09 de enero de 2023	Actualización y ajuste de acuerdo al proceso.
5	29 de enero de 2024	Adopción Plan de Capacitaciones vigencia 2024.
6	31 de julio de 2024	Actualización y ajuste total al Plan de Capacitaciones.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 31/07/2024
	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
	Versión: 06
	Página No: 29 de 29

Elaborado por: Nombre: Rafael Luna Joyas Cargo: Jefe de Gestión de Talento Humano Firma:	Fecha: 26 de Julio de 2024
Revisado por: Nombre: María Camila Tejada Chavarro Cargo: Contratista Asesora Gerencia Planeación y Gestión de Talento Humano. Firma:	Fecha: 26 de Julio de 2024
Aprobado por: Nombre: José Antonio Muñoz Paz Cargo: Gerente Firma:	Fecha: 31 de Julio de 2024

DOCUMENTO CONTROLADO

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.