


 E.S.E Hospital De La Vega	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE LA VEGA – PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA	Vigencia:2020	 CUNDINAMARCA REGION Que Progresas!
		Cód.:	
		Versión: 1	
		Página 1 de 16	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

E.S.E HOSPITAL DE LA VEGA Y PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA

LA VEGA, CUNDINAMARCA

Elaborado Por : <i>Raúl Esteban Bejarano</i>	Revisado Por : Molchizu Arango Giraldo	Aprobado Por: Hernando Duran Castro
Cargo: Líder de talento humano	Cargo: Asesora Calidad, Planeación	Cargo: Gerente
Fecha: Enero 31 de 2020	Fecha: Enero 31 de 2020	Fecha: Enero 31 de 2020

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Vigencia:2020	
		Cód.:	
		Versión: 1	
		Página 1 de 16	
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE LA VEGA – PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA			



INTRODUCCIÓN

El talento humano es el capital más valioso de nuestra institución, la alta dirección comprometida con el cumplimiento de la misión institucional, mediante la humanización de los servicios y la seguridad de los pacientes, considera prioritario el mejoramiento de las competencias y habilidades de los colaboradores.

La E.S.E Hospital de la Vega y puesto de salud de Nocaima a través del proceso de Talento Humano, ha podido evidenciar y determinar las necesidades existentes en el fortalecimiento del conocimiento en temas específicos de los diferentes procesos del Hospital y de los contratistas que los integran, fundamento y soporte para la creación y desarrollo de un Plan Institucional de Capacitación - PIC para el año 2020, soportados en las necesidades específicas presentadas por cada uno de los gestores y líderes de las diferentes procesos del hospital, se logra determinar las prioridades para la ejecución de capacitaciones y entrenamientos en puesto de trabajo, y bajo la modalidad de inducción y reinducción, de acuerdo con las políticas formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en conjunto con el Proceso de Calidad.

Es importante definir que la capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a diferentes aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral; así mismo, la capacitación implica un conjunto de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto de trabajo, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, permitiéndole así su progreso a nivel laboral, personal y contribuyendo a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio, en beneficio de la creación de un cultura organizacional que busca la calidez y humanización de los diferentes servicios que presta la E.S.E hospital de la vega y puesto de salud de Nocaima.

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2020, que a continuación se presenta, responde a las necesidades y expectativas de los colaboradores de la E.S.E Hospital de la vega y puesto de salud de Nocaima, para poder contar con Talento Humano Motivado, Calificado, Capacitado, Comprometido y Competente de realizar sus actividades.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Vigencia: 2020	
		Cód.:	
		Versión: 1	
		Página 1 de 16	
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE LA VEGA – PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA			



JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con los lineamientos del departamento administrativo de la función pública DAFP. La formación y la capacitación se refiere a los procesos organizados por la entidad, que generan conocimientos, desarrollan habilidades y conllevan cambio de actitudes. Con dichos procesos se busca incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a prestar un mejor servicio a la comunidad, al desempeño eficaz del cargo y al desarrollo integral de la persona.

En su artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 se entiende por capacitación como 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. Así mismo, la capacitación busca contribuir al mejoramiento institucional, promoviendo el desarrollo de un talento humano idóneo y competente, a través del fortalecimiento con el compromiso de los empleados con respecto a los objetivos de calidad, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado. “Decreto 1567”

Dentro de la estructura organizacional de la E.S.E HOSPITAL DE LA VEGA Y PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA se acoge el mandamiento normativo de desarrollar el PIC obedeciendo a las competencias del personal a su cargo, ha dispuesto los instrumentos de recopilación de las necesidades de capacitación de su personal y con base en ellas, ha revisado y actualizado las necesidades de capacitación y esta se ha enfatizado en los procesos del sistema obligatorio de garantía de la calidad de la atención en salud (SOGC) seguridad del paciente y humanización en el servicio, estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de sus competencias y asumir nuevas responsabilidades para ampliar el ámbito de especialización hacia otros espacios laborales a través de la puesta en marcha del plan estratégico de desarrollo del talento humano.



	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p> <p align="center"><i>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE LA VEGA – PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA</i></p>	Vigencia:2020	
		Cód.:	
		<p align="center">Versión: 1</p>	

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las habilidades, competencias, aptitudes, y destrezas del personal administrativo y asistencial de la E.S.E Hospital de la Vega y puesto de salud de Nocaima a través del presente plan institucional de capacitación, el cual está orientado a formar, fortalecer y potencializar las competencias y conocimientos, generando una cultura de servicio efectivo en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Capacitar a los servidores y colaboradores públicos de la E.S.E Hospital de la Vega y puesto de salud de Nocaima, en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo, teniendo en cuenta el proceso de acreditación que está adelantando la entidad.
- Desarrollar habilidades y herramientas de comunicación asertiva a los empleados y colaboradores de la E.S.E Hospital de la vega y puesto de salud de Nocaima. Buscando mejorar el dialogo y el clima organizacional.
- Formar espacios de aprendizaje y formación del personal con el fin de lograr el mejoramiento continuo de la calidad de prestación de servicios de salud en el hospital.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio en base a la política de seguridad del paciente.
- Brindar capacitación específica a las áreas misionales que permita el logro de los objetivos frente a los nuevos retos que como institución se tienen.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Vigencia:2020	
		Cód.:	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE LA VEGA – PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA	Versión: 1	
		Página 1 de 16	

NORMATIVIDAD

Constitución política de Colombia de 1991 Artículo 53, como referente primario

Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Decreto No. 682 de abril 16/2001 por el cual se adopta el plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos.

Ley 734 de 2002, Art 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como derechos y deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Ley 909 de septiembre 23/2004 por la cual se expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1227 de abril 21/2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – Ley 1567 de 1998.

Ley 1064 de julio 26/2006 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 4665 de noviembre 29/2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados públicos para el desarrollo de competencias.



Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se establecen las competencias laborales generales para los empleados públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único reglamentario del sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

Resolución 390 de 2017, por el cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Publico 2017-2027

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 1773 de 2009.

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público como son:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Vigencia: 2020	
		Cód.:	
		Versión: 1	
		Página 1 de 16	
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE LA VEGA – PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA			

El Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del servidor Público, mayo 2020

- Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC, vigencia.
- Así mismo, se tomarán de las demás normas, conceptos y circulares que en materia de capacitación emita el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.



DEFINICIONES

Capacitación : Conforme a lo señalado en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, 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.

Formación: "Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación no formal: "Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. La finalidad es la promoción del perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria"

Educación informal "Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados"



	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p> <p align="center">EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE LA VEGA – PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA</p>	Vigencia:2020	
		Cód.:	
		Versión: 1	
		Página 1 de 16	

Educación formal: La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos, esta "se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con Sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos".

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, tal como se establece en el Decreto 2888 de 2007.

Programas de inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. Con el fin de integrarlo al Institución, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

Programas de Reinducción: Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de re inducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Vigencia:2020	
		Cód.:	
		Versión: 1	
		Página 1 de 16	
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE LA VEGA – PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA			

DESCRIPCIÓN DEL PLAN

Este 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, facilitara el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados y contratistas a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en la 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 los diferentes retos institucionales.

En el diseño del plan institucional de capacitación PIC, se siguen las etapas tradicionales de: Diagnostico, programación, ejecución y evaluación, su organización depende de la ejecución de subprogramas los cuales se deben elaborar bajo la orientación de gestión de Talento Humano y con la participación de los diferentes líderes de procesos de la E.S.E HOSPITAL DE LA VEGA Y PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA.



DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnostico de las necesidades de capacitación le permite a la institución orientar la estructuración y desarrollo del plan para el fortalecimiento de conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas de los funcionarios y colaboradores a fin de contribuir con el logro de los objetivos misionales de la E.S.E HOSPITAL DE LA VEGA Y PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA.

Los artículos 65 y 66 del decreto 1227 de 2005 se menciona que los programas de capacitación deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Por lo cual, los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de los procesos y de los empleados, para desarrollar los planes anuales operativos y las competencias laborales.

Para establecer el diagnostico de necesidades de los funcionarios de la entidad, se tuvo en cuenta las necesidades manifestadas; se consultó con cada uno de los líderes de procesos sobre las necesidades de capacitación de cada una de sus áreas; el resultado de auditorías internas y externas; así como aquellas capacitaciones vitales para el buen desempeño de cada uno de los cargos.

Los planes de mejoramiento individual han tenido en cuenta como insumo un diagnóstico de necesidades de capacitación, se han registrado actividades en respuesta a ese insumo y se han revisado para verificar la mejora.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Vigencia:2020	
		Cód.:	
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE LA VEGA – PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA	Versión: 1		
	Página 1 de 16		

METAS

Para la vigencia 2020 se prevé capacitar a los funcionarios y colaboradores (contratistas) de la E.S.E HOSPITAL DE LA VEGA Y PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA; en las áreas Administrativa y Asistencial, procurando cumplir la capacitación en un noventa (90%) durante la vigencia del presente plan.

Realizar la inducción al 100% al personal que ingrese al Hospital en la vigencia 2020

Realizar el programa de reinducción al 90% de los funcionarios y colaboradores (contratistas) de la E.S.E HOSPITAL DE LA VEGA Y PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA.

Es preciso aclarar que al personal vinculado mediante contrato de prestación de servicios podrá asistir a la capacitación, siempre y cuando no se incurra en costos adicionales por su asistencia.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL.



El plan institucional de Capacitación, contiene los programas de inducción, reinducción, de gestión del talento humano y desarrollo individual para los servidores de la institución.

De acuerdo con el Artículo 7°, del Decreto 1567 de 1998, los programas de inducción y de reinducción se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en estas habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, practico y participativo.

Programa de Inducción

El programa de inducción institucional, se orienta a fortalecer la integración del funcionario y/o contratista a la cultura organizacional, al sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia por la E.S.E HOSPITAL DE LA VEGA Y PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA, desarrollando habilidades gerenciales, familiarizarlo con el servidor público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos del hospital. El proceso antes descrito, se realiza cada vez que ingresa un funcionario o colaborador (contratista) a la entidad.

Programa de Reinducción

	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p> <p align="center"><i>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE LA VEGA – PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA</i></p>	Vigencia:2020	
		Cód.:	



El programa de reinducción buscara actualizar y reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional, en relación con los cambios producidos al interior de la E.S.E HOSPITAL DE LA VEGA Y PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y en el proceso que alimenta.

PROYECTOS DE APRENDIZAJE POR EQUIPOS(PAE)

Los proyectos de aprendizaje por Equipos - PAE, son una estrategia propuesta por el DAFP en 2008 para identificar, formular e implementar planes institucionales de capacitación – PIC, desde los problemas o retos estratégicos organizacionales, que llevan al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales y que depende de la participación activa de los colaboradores en su propio aprendizaje, la construcción del conocimiento desde la experiencia y su estrecha relación con su realidad e intereses, como condiciones para producir conocimientos, dichas capacitaciones se van incluyendo a lo largo del año en la programación, de acuerdo con la priorización de la necesidad.

Ejes temáticos:

- **Gobernanza para la Paz**
- **Creación del valor publico**
- **Gestión del conocimiento**
- Gestión del talento humano
- Integración cultural
- Planificación, desarrollo territorial y nacional
- Relevancia internacional
- Buen Gobierno
- Contratación Pública

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Vigencia:2020	
		Cód.:	
		Versión: 1	
		Página 1 de 16	
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE LA VEGA – PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA			

EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PIC.

Esta fase se validará, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios y colaboradores, en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales. La evaluación de la capacitación no es una etapa final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC del año inmediatamente siguiente.

Evaluación:

Para las actividades de capacitación se contempla la aplicación de la evaluación

Se efectúa una vez finalice la capacitación y la aplicará el gestor y/o líder de cada proceso, según corresponda.

El propósito de esta evaluación es captar la opinión inmediata de los capacitados sobre el uso de los recursos didácticos, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia y aprendizaje, entre otros.

Medición:



Se presentará a través de indicadores de gestión del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020 lo cual representa un insumo para la toma de decisiones Gerenciales, el proceso de Talento Humano ha adoptado entre otros, los siguientes indicadores:

Cobertura de capacitación: Corresponde al número de funcionarios de la planta de personal que asiste a las capacitaciones programadas / total de funcionarios de planta de personal de la E.S.E hospital de la vega y puesto de salud de Nocaima.

Nivel de asistencia a capacitación: Corresponde al número de contratistas que asiste a las capacitaciones programadas / Total de contratistas de la E.S.E hospital de la Vega y puesto de salud de Nocaima.

La conjugación de los dos indicadores, nos permite identificar el porcentaje de participación por modalidad de vinculación.

Teniendo en cuenta los indicadores que se encuentran definidos para el Plan Institucional de capacitación - PIC 2020, se efectuará la medición oportuna y se verificará el comportamiento del

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Vigencia:2020	
		Cód.:	
		Versión: 1	
		Página 1 de 16	
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE LA VEGA – PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA			

procedimiento en el tiempo. El análisis del comportamiento de los indicadores permitirá efectuar las acciones de mejoramiento a que haya lugar.



Es preciso aclarar que el sistema de indicadores es susceptible a ajustes, complementos o replanteamientos a que haya lugar

SEGUIMIENTO

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del plan, el proceso de talento humano con el apoyo del líder de cada área llevar el registro del seguimiento de las personas que participan en las capacitaciones.

INDICADORES DE GESTIÓN.

Nombre del indicador	Numerador	Denominador	Formula	Unidad De medición	Fuente primaria	Frecuencia de análisis	Meta
Percepción En la calidad De las capacitaciones	Número total de personas encuestadas	Total de encuestas	Numerador/ denominador x 100	%	Informe de impacto de capacitaciones	Anual	90%
Asistencia a las actividades programadas	Cobertura de capacitaciones	No de asistentes a las capacitaciones	Total, de personal programada para capacitaciones en el mismo periodo	%	Informe de capacitaciones	Trimestralmente	95%
Cumplimiento del programa de inducción	No de personas con inducción	Total de personas que ingresaron en el periodo x 100	Numerador/ denominador x100	%	Listado de asistencia a proceso de inducción/ personal contratado (pedir listado a contratación)	Semestral	100%
Cumplimiento del programa de reinducción	No de personas con	Total de personas que	Numerador/ denominador x100	%	Listado de asistencia a proceso de reinducción/	Anual	100%

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Vigencia:2020	
		Cód.:	
		Versión: 1	
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE LA VEGA – PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA	Página 1 de 16		

	reinducción	ingresaron en el periodo x 100			actualizar y retroalimentar el personal.		
--	-------------	--------------------------------	--	--	------------------------------------------	--	--

PRESUPUESTO

Los recursos para el presente plan de capacitaciones PIC- 2020 están sujetos a disponibilidad presupuestal de la vigencia actual, adicionalmente se buscarán patrocinadores y entidades gratuitas que nos faciliten las capacitaciones a tratar para nuestros colaboradores.

COBERTURA Y ALCANCE DEL PLAN DE CAPACITACION

Este procedimiento aplica a todo el personal que labora e interviene directa e indirectamente con la operación y el SG-SST. Así mismo el plan de capacitación debe garantizar la formación de todos y cada uno de sus colaboradores.

Es importante considerar que el plan de capacitaciones está alineado con el proceso de selección de personal, ya que el talento humano seleccionado cuenta con un plan de carrera direccionado a los principios y valores de la E.S.E

DIVULGACIÓN

El presente plan será socializado a todos los funcionarios y colaboradores (contratistas) de la entidad por el grupo de WhatsApp institucional de la E.S.E y mediante el correo institucional

ANEXO 1

CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN 2020

ÁREA	TEMAS PROGRAMADOS	FACILITADOR	LUGAR	DIRIGIDO A	FECHA DE REALIZACIÓN
Salud Publica	Socialización de notificación	Fanny Bulla	Auditorio	Asistencial	20/02/2020



**PLAN INSTITUCIONAL
DE CAPACITACIÓN**

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE LA
VEGA – PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA**

Vigencia:2020



Cód.:

Versión: 1

Página 1 de 16



	SIVIGILA, SIVISALA, MANGO y RUAUF.				
Salud publica	Socialización enfermedades transmitidas por vectores	Fanny Bulla	Auditorio	Asistencial	23/07/2020
Salud publica	Socialización Tuberculosis-VIH	Fanny Bulla	Auditorio	Asistencial	26/11/2020
Radiología	Manejo PTE poli traumatizado	Tecnólogas RX	Auditorio	Asistencial	12/03/2020
Radiología	Protección Radiológica	Tecnólogas RX	Auditorio	Asistencial	18/06/2020
Radiología	Efectos de la Radiación	Tecnólogas RX	Auditorio	Asistencial	16/09/2020
Radiología	Humanización	Tecnólogas RX	Auditorio	Asistencial	17/12/2020
Mantenimiento	Manejo correcto toma corrientes	Javier Rodríguez	Auditorio	Todo el personal	18-03-2020 17/06/2020 17/09/2020 17/12/2020
Mantenimiento	Cierre de emergencia por escapes Hcos	Javier Rodríguez	Auditorio	Todo el personal	13/02/2020 14/05/2020 13/08/2020 12/11/2020
Mantenimiento	Formatos de solicitud de servicio	Javier Rodríguez	Auditorio	Asistencial	12/02/2020 11/06/2020 10/09/2020 10/12/2020
Mantenimiento	Revisión ambulancia	Javier Rodríguez	Auditorio	Conductores	20/02/2020 20/05/2020 20/08/2020 19/11/2020
Mantenimiento	Manejo de red de oxígeno	Javier Rodríguez	Auditorio	Asistencial	23/01/2020 16/04/2020 23/07/2020 21/10/2020
Mantenimiento	Aplicación planes de mantenimiento	Javier Rodríguez	Auditorio	Todo el personal	30/01/2020 29/06/2020
Mantenimiento	Preservación muebles y enseres	Javier Rodríguez	Auditorio	Todo el personal	15/01/2020 08/04/2020 08/07/2020 05/10/2020
Financiera	Tipos de cartera y glosas	Sandra rincón	Auditorio	Administrativos	24/02/2020

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Vigencia: 2020	
		Cód.:	
		Versión: 1	
		Página 1 de 16	
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE LA VEGA – PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA			

Financiera	Tipos de factura	Francisco rincón	Auditorio	Administrativos	29/04/2020
Financiera	Manejo presupuestal	Luisa correa	Auditorio	Administrativos	24/06/2020
Financiera	Rendición de informes	Nelly Martínez	auditorio	Administrativos	27/08/2020
Sistemas	Sistema de información citisalud	Sebastián García	Auditorio	Todo el personal	15/01/2020 26/02/2020 12/03/2020 22/04/2020 03/06/2020 15/07/2020 19/08/2020 16/09/2020 10/11/2020
Sistemas	Seguridad de la información	Sebastián García	Auditorio	Todo el personal	17/02/2020 17/03/2020 28/07/2020 06/10/2020
Sistemas	Ley de transparencia	Sebastián García	Auditorio	Todo el personal	31/03/2020 30/06/2020 16/11/2020
Gestión ambiental	Socialización PGIRSH	Julián Ramírez	Auditorio	Todo el personal	21/01/2020 24/07/2020 31/07/2020
Gestión ambiental	Uso Racional y Ahorro de Agua	Julián Ramírez	Auditorio	Todo el personal	21/02/2020 28/02/2020 21/08/2020 28/08/2020
Gestión ambiental	Uso Racional y Ahorro de Energía	Julián Ramírez	Auditorio	Todo el personal	20/03/2020 27/03/2020 23/09/2020 30/09/2020 23/04/2020 30/04/2020 23/10/2020 30/10/2020 22/05/2020 23/11/2020
Gestión ambiental	Sensibilización y Contextualización Ambiental	Julián Ramírez	Auditorio	Todo el personal	29/05/2020 30/11/2020 11/12/2020 23/06/2020 18/12/2020 30/06/2020



**PLAN INSTITUCIONAL
DE CAPACITACIÓN**

***EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE LA
VEGA – PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA***

Vigencia:2020

Cód.:

Versión: 1

Página 1 de 16