

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE LA VEGA



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2022



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
JUSTIFICACIÓN	3
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
DEFINICIONES.....	5
CONDICIONES GENERALES	6
MARCO NORMATIVO.....	6
DESCRIPCIÓN DEL PLAN.....	7
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	7
PROGRAMACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	8
EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PIC	10
EVALUACIÓN.....	10
MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO	10
PRESUPUESTO.....	14
COBERTURA Y ALCANCE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	14
DIVULGACIÓN DEL PLAN.....	14
CONTROL DE CAMBIOS	14

E.S.E.
Hospital De La Vega



**E.S.E. HOSPITAL DE LA VEGA
LA VEGA -CUNDINAMARCA**

Código: THM-PL-01

Versión: 3

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Fecha: 11/01/2022

Página: 3

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 2022, 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 una 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.

A continuación, se presenta el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2022 que resulta de un proceso diagnóstico frente a las necesidades y expectativas de los colaboradores, aquellas identificadas por los líderes y las necesidades organizacionales para el mejoramiento continuo y la gestión del talento humano en la fase de desarrollo.

JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo De La Función Pública DAFP la formación y la capacitación se refieren a los procesos organizados por la entidad, que generan



**E.S.E. HOSPITAL DE LA VEGA
LA VEGA -CUNDINAMARCA**

Código: THM-PL-01

Versión: 3

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Fecha: 11/01/2022

Página: 4

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.

OBJETIVO GENERAL

Promover el aprendizaje y desarrollo integral de los funcionarios y colaboradores de la ESE Hospital de la Vega a través de la implementación de estrategias de apropiación y retención de conocimiento mediante el desarrollo de actividades de capacitación, formación y entrenamiento

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar y cubrir las necesidades de capacitación de los servidores públicos y contratistas de la ESE Hospital de la Vega.



**E.S.E. HOSPITAL DE LA VEGA
LA VEGA -CUNDINAMARCA**

Código: THM-PL-01

Versión: 3

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Fecha: 11/01/2022

Página: 5

- Promover el desarrollo la adquisición de habilidades y conocimientos requeridos para la adecuada prestación de los servicios del Hospital.
- Garantizar la apropiación de la cultura organizacional a través de la ejecución de estrategias de inducción y re inducción a los colaboradores de la ESE.
- Promover la cultura de la integridad y legalidad mediante el afianzamiento de los valores del servicio público.

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"



**E.S.E. HOSPITAL DE LA VEGA
LA VEGA -CUNDINAMARCA**

Código: THM-PL-01

Versión: 3

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Fecha: 11/01/2022

Página: 6

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.

CONDICIONES GENERALES

MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación.
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.



**E.S.E. HOSPITAL DE LA VEGA
LA VEGA -CUNDINAMARCA**

Código: THM-PL-01

Versión: 3

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Fecha: 11/01/2022

Página: 7

- Decreto 1011 de 2006. Por medio del cual se definen los componentes del Sistema Obligatorio de Garantía para la calidad en Salud.
- Ley 1064 de 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.
- Ley 1438 de 2011. Por medio de la cual se modifica parcialmente ley 1122 de Ley 1438 de 2011. Por medio de la cual se modifica parcialmente ley 1122 de 2007 y se dan otras disposiciones del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Decreto 1083 de 2015, adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento de la Función Pública y la Escuela Superior de la Administración Pública, ESAP, para el desarrollo de competencias, el cual se constituye en la directriz para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación de la entidad pública. (Decreto 4665 de 2007, art. 1).
- Decreto 1499 de 2017, ARTÍCULO 2.2.22.3.3 Objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, tendrá como objetivos: “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas” ...

DESCRIPCIÓN 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, facilitara el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento del desempeño de los servidores y contratistas a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en la entidad pública.

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.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico 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 desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Por tanto, 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 la proyección del PIC del año 2022 se tiene en cuenta la identificación de necesidades de capacitación que realiza cada líder de área a partir del resultado de auditorías internas y externas y la participación de los colaboradores de la entidad para lo cual se realiza la encuesta virtual por medio de formulario drive "Encuesta para la implementación de actividades de capacitación ejes temáticos Modelo Integrado De Planeación Y Gestión - MIGP 2022" que permite identificar las tendencias frente a las preferencias de los colaboradores en temas de capacitación.

PROGRAMACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La programación del plan institucional de capacitación se realiza teniendo en cuenta las necesidades identificadas mediante la fase diagnóstica con cada líder de área, también se realiza una revisión con el área de calidad con el fin de dar prioridad y cumplir con los estándares mínimos de habilitación, así como los criterios de MIPG.

Una vez se realiza el diagnóstico de las necesidades de capacitación y se priorizan las temáticas se define que el plan institucional de capacitación para la vigencia 2022 va a incluir los siguientes componentes:

ÁREA	TEMAS
GESTIÓN ASISTENCIAL	Referencia y Contrarreferencia
	Guías de práctica clínica obligatorias y priorizadas
SALUD PÚBLICA Y VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	Clasificación de eventos de interés en Salud Pública
	Fichas de notificación
	Protocolo SARS COV2
PROMOCION Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD PYM	Resolución 3280 del 2018
	Resolución 2465 del 2018
	Resolución 5406 del 2016
	Lactancia materna
SEGURIDAD DEL PACIENTE	Gestión de evento adverso



	Gestión del riesgo
	Paquetes instruccionales
HUMANIZACIÓN	Política y programa de humanización
	Prevención contra el maltrato de género
	Manual de enfoque diferencial
	Manejo de duelo
SIAU	Derechos y deberes
	Ruta de atención a víctimas de violencia sexual
	PQRS
GESTIÓN AMBIENTAL	Limpieza y desinfección
	Bioseguridad
	PGIRHS
	Protocolos Sars cov-2 (covid-19)
	Manejo de Cadáveres
TICS	Seguridad de la información
	Ley de Transparencia
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Emergencias
	Reportes AT Y EP A ARL
	Conformación COPASST
	Elementos de protección personal
FACTURACIÓN	Acuerdo 260 de 2004
	Decreto 2423 de 1996
	Decreto 3047 de 2013 y sus actualizaciones (Res 2635/14, Res 0122/15)
	Resolución 3823 de 2016 y diligenciamiento del SIRAS
	Circular 024 de 2012/ Circular 023 de 2019
GESTIÓN DOCUMENTAL	PINAR
	Organización de Archivos de Gestión
	Transferencias Documentales
CONTROL INTERNO	Plan anticorrupción y buen gobierno
CONTABILIDAD	Control interno contable
CALIDAD	Procesos prioritarios de habilitación
	PAMEC



**E.S.E. HOSPITAL DE LA VEGA
LA VEGA -CUNDINAMARCA**

Código: THM-PL-01

Versión: 3

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Fecha: 11/01/2022

Página: 10

	Sistemas de Información
TALENTO HUMANO	Valores del servidor público
	Gestión y desarrollo del talento humano

EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PIC

En esta fase se valida el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios y colaboradores, así como 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 evaluar la ejecución del plan de capacitación se considera hacerlo desde dos dimensiones la primera tiene que ver con la apropiación del conocimiento por parte de la población objeto de la capacitación y la segunda tiene que ver con la calidad de la capacitación.

En cuanto a la medición de la apropiación de conocimientos se debe realizar un post test una vez se concluye la actividad de capacitación. Esta medición este cargo del responsable de la actividad de capacitación.

En segundo lugar, se propone realizar la medición de la calidad de las actividades de capacitación evaluando cuatro aspectos de su ejecución: contenido, capacitador, metodología y materiales de apoyo.

MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO

Se presentará a través de indicadores de gestión del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022, este resultado representa un insumo para la toma de decisiones Gerenciales, el proceso de Talento Humano ha adoptado entre otros, los siguientes indicadores:

- Indicador de cobertura: evalúa el número de colabores asistentes a la capacitación sobre el número de colabores que se programaron. Se establece una meta igual o superior al 70% (=>70%) de cobertura.



E.S.E. HOSPITAL DE LA VEGA
LA VEGA -CUNDINAMARCA

Código: THM-PL-01

Versión: 3

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Fecha: 11/01/2022

Página: 11

- Indicador de eficacia: este indicador se establece a través del post test que se realiza una vez cumplida la actividad de capacitación. La puntuación se mide en un rango de 0 a 100 puntos, mediante 10 preguntas con un peso porcentual de 10 puntos cada una. Se establece una meta igual o superior a 70 ($\Rightarrow 70$) puntos en la calificación.
- Indicador de cumplimiento: con este indicador se mide el cumplimiento de ejecución de las actividades de capacitación de forma trimestral. Se establece una meta igual o superior al 80% ($\Rightarrow 80\%$).

INDICADORES			META
INDICADOR DE COBERTURA	Cobertura programa de capacitación	(No. de colaboradores asistentes a capacitación / No. colaboradores programados a capacitación) * 100	$\Rightarrow 70\%$
INDICADORES DE EFICACIA	Eficacia de capacitación	Calificación obtenida por el trabajador en el pos test de la capacitación	$\Rightarrow 70$ PUNTOS
INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	Cumplimiento del plan institucional de capacitación	(No. Actividades ejecutadas en el trimestre / (No. actividades programadas en el trimestre) * 100	$\Rightarrow 80\%$

Teniendo en cuenta los indicadores que se encuentran definidos para el Plan Institucional de capacitación - PIC 2022, se efectuará la medición oportuna y se verificará el comportamiento del 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.



MEDICION DE LA CALIDAD DE LA CAPACITACION

Para medir la calidad de la implementación de las actividades de capacitación se diseñó una breve encuesta que evalúa cuatro aspectos fundamentales: contenido, habilidad del capacitador, metodología y material de apoyo.

Esta encuesta se debe realizar cada vez que se realice una actividad de capacitación y está a cargo del líder de área que sea responsable de la capacitación.

Encuesta

Califique en una escala de 1 a 5 los siguientes criterios frente a la calidad de la ejecución de la capacitación, donde 1 es la calificación más “baja” y 5 la mas “alta”

a. Contenido

1. Nivel de utilidad del contenido de la capacitación para el desarrollo de sus actividades

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

2. La capacitación cumple con los objetivos de aprendizaje esperados

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

b. Capacitador

3. El capacitador tuvo dominio del tema

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5



4. El capacitador favoreció la comprensión del tema

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

c. Metodología

5. Está conforme con la metodología que se implementó para desarrollar la capacitación

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

6. Se encuentra conforme con el tiempo en el que se desarrolló la capacitación

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

d. Material de apoyo

7. La calidad del material de apoyo es adecuada

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

8. El soporte tecnológico fue el adecuado para los fines requeridos en la capacitación

- 1
- 2



**E.S.E. HOSPITAL DE LA VEGA
LA VEGA -CUNDINAMARCA**

Código: THM-PL-01

Versión: 3

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Fecha: 11/01/2022

Página: 14

- 3
- 4
- 5

e. Comentarios

PRESUPUESTO

Los recursos para el plan institucional de capacitación - PIC- 2022 están sujetos a disponibilidad presupuestal de la vigencia actual. Desde el área de Talento Humano se buscan los perfiles idóneos en la institución para efectuar las capacitaciones que corresponden a cada líder de área, también se solicitará apoyo institucional a entidades públicas o privadas que efectúan acciones de formación continua para el personal.

COBERTURA Y ALCANCE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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.

DIVULGACIÓN DEL PLAN

El presente plan será socializado a todos los servidores y contratistas de la entidad a través de correo electrónico, también estará disponible para consulta en la red del hospital y en cumplimiento a la normatividad publicado en la página Web de la institución.

CONTROL DE CAMBIOS

APROBACIÓN					
	NOMBRE	CARGO	DEPENDENCIA	FECHA	FIRMA
REALIZÓ	Mónica Moreno	Líder Talento Humano	Talento Humano	11/01/2022	
REVISÓ	Jhonnatan Ortega Gomez	Líder Calidad	Calidad	11/01/2022	



E.S.E. HOSPITAL DE LA VEGA
LA VEGA -CUNDINAMARCA

Código: THM-PL-01

Versión: 3

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Fecha: 11/01/2022

Página: 15

APROBÓ	Viviana Clavijo	Gerente	Gerencia	11/01/2022	
--------	-----------------	---------	----------	------------	--

CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	SOLICITO	FIRMA
2	11/01/2022	Actualización del Documento	Líder Calidad	Jhonnatan Ortega Gomez

E.S.E.
HOSPITAL DE LA VEGA

E-mail: gerencia@eselavega-cundinamarca.gov.co Web: <http://eselavega-cundinamarca.gov.co/>

Teléfono: 3182825852-3163118097 Transversal 3 No 10 – 50 Barrio las palmas