

# EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE LA VEGA



E.S.E  
HOSPITAL De La Vega

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

HOSPITAL De La Vega

2023



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PROCESO: TALENTO HUMANO	CÓDIGO	THM-PL-01
	VERSIÓN	3
	VIGENCIA	26/01/2023

### Contenido

INTRODUCCIÓN .....	3
JUSTIFICACIÓN .....	3
OBJETIVO GENERAL.....	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	4
DEFINICIONES .....	4
CONDICIONES GENERALES .....	5
MARCO NORMATIVO .....	5
DESCRIPCIÓN DEL PLAN .....	6
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	6
PROGRAMACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	7
EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PIC .....	8
PRESUPUESTO.....	9
COBERTURA Y ALCANCE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	9
DIVULGACIÓN DEL PLAN .....	10
CONTROL DE CAMBIOS .....	10



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PROCESO: TALENTO HUMANO	CÓDIGO	THM-PL-01
	VERSIÓN	3
	VIGENCIA	26/01/2023

### 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 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

E-mail: [gerencia@eselavega-cundinamarca.gov.co](mailto:gerencia@eselavega-cundinamarca.gov.co) Web: <http://eselavega-cundinamarca.gov.co/> Teléfono: 3182825852-3163118097 Transversal 3 No 10 – 50 Barrio las palmas



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PROCESO: TALENTO HUMANO	CÓDIGO	THM-PL-01
	VERSIÓN	3
	VIGENCIA	26/01/2023

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.
- 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, E-mail: [gerencia@eselavega-cundinamarca.gov.co](mailto:gerencia@eselavega-cundinamarca.gov.co) Web: <http://eselavega-cundinamarca.gov.co/> Teléfono: 3182825852-3163118097 Transversal 3 No 10 – 50 Barrio las palmas



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PROCESO: TALENTO HUMANO	CÓDIGO	THM-PL-01
	VERSIÓN	3
	VIGENCIA	26/01/2023

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"

**EDUCACIÓN FORMAL:** La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia nose 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 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

E-mail: [gerencia@eselavega-cundinamarca.gov.co](mailto:gerencia@eselavega-cundinamarca.gov.co) Web: <http://eselavega-cundinamarca.gov.co/> Teléfono: 3182825852-3163118097 Transversal 3 No 10 – 50 Barrio las palmas



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PROCESO: TALENTO HUMANO	CÓDIGO	THM-PL-01
	VERSIÓN	3
	VIGENCIA	26/01/2023

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: Diagnóstico, 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.

### 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 2023 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, los temas de acuerdo a la normatividad para cada área 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 - MIPG 2023” que permite identificar las tendencias frente a las preferencias de los colaboradores en temas de capacitación.

También se toma como referencia los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, acorde a los cuatro ejes priorizados: Gestión del conocimiento y la innovación, creación del valor público, transformación digital, probidad y ética de lo público.

E-mail: [gerencia@eselavega-cundinamarca.gov.co](mailto:gerencia@eselavega-cundinamarca.gov.co) Web: <http://eselavega-cundinamarca.gov.co/> Teléfono: 3182825852-3163118097 Transversal 3 No 10 – 50 Barrio las palmas



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PROCESO: TALENTO  
HUMANO

CÓDIGO  
VERSIÓN  
VIGENCIA

THM-PL-01  
3  
26/01/2023

### 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:

COMPONENTE DE CAPACITACIÓN	TEMAS
GESTIÓN ASISTENCIAL	PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE ENFERMERÍA EN PACIENTE POLI TRAUMATIZADO
	ADOPCIÓN DE GUÍAS DE PRÁCTICA CLÍNICA
	PROCEDIMIENTO CONSENTIMIENTO INFORMADO
	PROTOCOLO DE GASES MEDICINALES
	AUDITORIA DE HISTORIAS CLÍNICAS
	MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS DE ESTERILIZACIÓN
	MANUAL DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA
	PROTOCOLO DE INMOVILIZACIÓN DE PACIENTE
	PROTOCOLO DE REANIMACIÓN CARDIORESPIROMOTOR BÁSICO EN ADULTOS
	PROTOCOLO DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL
ODONTOLOGÍA	ADOPCIÓN GUÍA DE CARIES
	ADOPCIÓN GUÍA DE PULPITIS
	PROTOCOLOS DE HIGIENE ORAL
RADIOLOGÍA	PROTOCOLOS DE OPERATORIA, CIRUGÍA, ANESTESIA, ENDODONCIA Y URGENCIAS ODONTOLÓGICAS
	MANUAL DE CAPACIDAD INSTALADA EN ODONTOLOGÍA
	INDUCCIÓN PROGRAMA PROTECCIÓN RADIOLÓGICA
	EFFECTOS DE LA RADIACIÓN IONIZANTE
	INSTRUCCIONES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD RADIOLÓGICA
	USO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
	EFFECTOS DE LA RADIACIÓN EN EL EMBARAZO
	SOCIALIZACIÓN PRINCIPIO ALARA
	EFFECTOS NOCIVOS DE LA RADIACIÓN
	PROGRAMA DE REACTIVOGILANCIA
PAQUETE INSTRUCCIONAL IDENTIFICACIÓN DEL PACIENTE EN LA TOMA DE MUESTRAS DE LABORATORIO	
FARMACIA	QUE ES UN MEDICAMENTO
	MEDICACIÓN SEGURA
	USO RACIONAL DE MEDICAMENTOS
SEGURIDAD DEL PACIENTE	TIPOS DE REACCIONES ADVERSAS
	ERRORES DE LA MEDICACIÓN
	PROGRAMA DE FARMACOVIGILANCIA
	ANÁLISIS DE EVENTO ADVERSO - PROTOCOLO DE LONDRES
	PROTOCOLO DE LAVADO DE MANOS
	POLÍTICA Y PROGRAMA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE
	PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN CORRECTA DEL PACIENTE
	PREVENCIÓN Y REDUCCIÓN DE LA FRECUENCIA DE CAÍDAS
	ATENCIÓN SEGURA DEL BEBÉ MADRE - HIJO
	IDENTIFICACIÓN DEL PACIENTE EN LOS PROCESOS ASISTENCIALES
EDUCACIÓN AL PACIENTE Y SU AUTOCAUIDADO	
HUMANIZACIÓN	AMBIENTE FÍSICO SEGURO
	INFECCIONES ASOCIADAS CON LA ATENCIÓN
	SOCIALIZACIÓN DE PROTOCOLO DE RIESGO DE FUEGA
	PROGRAMA DE HUMANIZACIÓN
	HUMANIZACIÓN EN LA ATENCIÓN DE LOS USUARIOS
	LIDERAZGO DE EQUIPOS DE TRABAJO
	COMUNICACIÓN ASERTIVA PARA LA COMUNICACIÓN PERSONALIZADA
	PROTOCOLO DE PRIVACIDAD PARA UN SERVICIO HUMANIZADO
	PREVENCIÓN CONTRA EL MALTRATO DE GÉNERO
	ENFOQUE DIFERENCIAL
PROTOCOLO PARA EL MANEJO RESPETUOSO Y CONSIDERADO DE INFORMACIÓN ENTREGADA A MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOBRE LOS PACIENTES	
SALUD PÚBLICA	PROTOCOLO PARA REDUCIR LA CONTAMINACIÓN VISUAL Y AUDITIVA. PROMOVER CONDICIONES DE SILENCIO
	PROTOCOLO Y FICHA EPIDEMIOLÓGICA DE DENGUE Y LEISHMANIASIS
	PROTOCOLO DE INFECCIONES RESPIRATORIAS AGUDAS COVID-19
	PROCEDIMIENTO PREVENCIÓN DE INFECCIONES AUTOCAUIDADO-AISLAMIENTO
	PROTOCOLO Y FICHA EPIDEMIOLÓGICA DE AGRESIÓN POR ANIMAL POTENCIALMENTE TRANSMISOR DE RABIA
	PROTOCOLO Y FICHA EPIDEMIOLÓGICA DE SIFILIS GESTACIONAL
	PROTOCOLO Y FICHA EPIDEMIOLÓGICA DE ACIDENTE OFIDICO
	PROTOCOLO DE TRATAMIENTO DE TUBERCULOSIS Y FICHA EPIDEMIOLÓGICA
	PROTOCOLO Y FICHA EPIDEMIOLÓGICA DE VIOLENCIA DE GÉNERO
	MORBILIDAD MATERNA EXTREMA
GESTIÓN DE LA TECNOLOGÍA BIOMÉDICA	USO SEGURO DE LA TECNOLOGÍA
	PROTOCOLO DE LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN
	PROGRAMA DE TECNIVIGILANCIA
SIAU:	RUTAS DE ATENCIÓN EN SALUD MENTAL
	CLÍNICA DE SERVICIO AL CLIENTE
	SAT - ATENCIÓN A POBLACIÓN VULNERABLE
GESTIÓN AMBIENTAL: 2 TEMAS	LENGUAJE CLARO
	SEGREGACIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS Y SOCIALIZACIÓN DE ACTUALIZACIONES DEL PGIRRS, CAPACITACIÓN GENERAL GIRRS, LEGISLACIÓN AMBIENTAL
	SEGREGACIÓN EN LA FUENTE - MOVIMIENTO INTERNO DE RESIDUOS Y ALMACENAMIENTO CENTRAL, TRATAMIENTO, DESACTIVACIÓN Y DISPOSICIÓN FINAL DE LOS RESIDUOS, PLAN DE CONTINGENCIA AMBIENTAL
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	REPORTES AT Y ER A ARL
	COMO ACTUAR EN CASO DE EMERGENCIAS ( PLAN DE EMERGENCIAS)
	CAPACITACIÓN PARA LA VIGIA SST INVESTIGACIÓN DE AT Y EL Y INSPECCIONES DE SEGURIDAD
TICS	PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD Y USO DE EPP
	RIESGO BIOLÓGICO Y BIOSEGURIDAD
	SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN
GESTIÓN DOCUMENTAL	LEY DE TRANSPARENCIA
	BUEN USO DE LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS (MESA DE AYUDA, MOODLE, INTRANET)
	SISTEMA DE INFORMACIÓN CITISALUD
	USO SEGURO DE LA TECNOLOGÍA
	CAPACITACIÓN UNIFICACIÓN DE DOCUMENTOS EN PDF
	DIGITALIZACIÓN CONSENTIMIENTOS INFORMADOS
	TABLAS DE RETENCIÓN DOCUMENTAL
	ORGANIZACIÓN ARCHIVOS DE GESTIÓN
	PLAN INSTITUCIONAL DE ARCHIVOS PINAR
	RIESGO BIOLÓGICO Y BIOSEGURIDAD

#### MIPG

Las temáticas de mayor interés para los colaboradores por eje temático desde cada dimensión se presentan a continuación (Anexo 1 Informe encuesta de capacitación ejes temáticos MIPG):

E-mail: [gerencia@eselavega-cundinamarca.gov.co](mailto:gerencia@eselavega-cundinamarca.gov.co) Web: <http://eselavega-cundinamarca.gov.co/> Teléfono:

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



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PROCESO: TALENTO  
HUMANO

CÓDIGO

THM-PL-01

VERSIÓN

3

VIGENCIA

26/01/2023

Eje temático	Dimensión		
	Ser	Hacer	Saber
<b>Gobernanza para la paz</b>	Habilidades comunicativas y de relacionamiento  Inteligencia emocional	Lenguaje corporal y de señas  Manejo de situaciones de riesgo	Medio Ambiente  Valores del servidor público
<b>Gestión del conocimiento</b>	Trabajo en equipo  Flexibilidad y adaptación al cambio	Diligenciamiento de historia, registros asistenciales y consentimiento informado  Procesos de vigilancia en salud.	Seguridad del paciente  Primeros auxilios psicológicos
<b>Valor Público</b>	Liderazgo	Gestión y desarrollo del talento humano	Logros de metas y objetivos estratégicos
	Gerencia estratégica	Violencia de género	Desarrollo organizacional  PQRSF, derechos de peticiones, solicitudes y diferentes comunicaciones externas

### 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 es 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 2023, este resultado representa un insumo para la toma de decisiones Gerenciales, el proceso de Talento Humano ha

E-mail: [gerencia@eselavega-cundinamarca.gov.co](mailto:gerencia@eselavega-cundinamarca.gov.co) Web: <http://eselavega-cundinamarca.gov.co/> Teléfono: 3182825852-3163118097 Transversal 3 No 10 – 50 Barrio las palmas





## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PROCESO: TALENTO HUMANO	CÓDIGO	THM-PL-01
	VERSIÓN	3
	VIGENCIA	26/01/2023

adoptado entre otros, los siguientes indicadores:

- Indicador de cobertura: evalúa el número de colaboradores asistentes a la capacitación sobre el número de colaboradores que se programaron. Se establece una meta igual o superior al 80% ( $\Rightarrow 80\%$ ) de cobertura.
- 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. Se establece una meta igual o superior a 80 ( $\Rightarrow 80$ ) puntos en la calificación.
- Indicador de cumplimiento: con este indicador se mide el cumplimiento de ejecución de las actividades de capacitación. Se establece una meta igual o superior al 80% ( $\Rightarrow 80\%$ ).
- Indicador de satisfacción: a través de este indicador se evalúa el nivel de satisfacción frente a las acciones de capacitación en cuanto al contenido, la metodología y el capacitador. Se establece una meta igual o superior al 80% ( $\Rightarrow 80\%$ ).

		INDICADOR	META
<b>INDICADOR COBERTURA</b>	<b>DE</b>	Cobertura programa de capacitación	$\Rightarrow 80\%$
		(No. de colaboradores asistentes a capacitación / No. colaboradores programados a capacitación) * 100	
<b>INDICADORES EFICACIA</b>	<b>DE</b>	Eficacia de capacitación	$\Rightarrow 80$ PUNTOS
		(No. Evaluaciones aprobadas / No. evaluaciones realizadas) * 100	
<b>INDICADOR CUMPLIMIENTO</b>	<b>DE</b>	Cumplimiento del plan de capacitación	$\Rightarrow 80\%$
		(No. Actividades ejecutadas / No. actividades programadas) * 100	
<b>INDICADOR SATISFACCIÓN</b>	<b>DE</b>	Satisfacción del plan de capacitación	$\Rightarrow 80\%$
		(No. encuestas con calificación satisfactoria / (No. encuestas aplicadas) * 100	

Teniendo en cuenta los indicadores que se encuentran definidos para el Plan Institucional de capacitación - PIC 2023, 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.

### PRESUPUESTO

Los recursos para el plan institucional de capacitación - PIC- 2023 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

E-mail: [gerencia@eselavega-cundinamarca.gov.co](mailto:gerencia@eselavega-cundinamarca.gov.co) Web: <http://eselavega-cundinamarca.gov.co/> Teléfono: 3182825852-3163118097 Transversal 3 No 10 – 50 Barrio las palmas



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PROCESO: TALENTO HUMANO	CÓDIGO	THM-PL-01
	VERSIÓN	3
	VIGENCIA	26/01/2023

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	23/01/2023	Monica Moreno
REVISÓ	Jorge Cabrera	Gestor Administrativo y financiero	Calidad	24/01/2023	Jorge Cabrera
APROBÓ	Viviana Clavijo	Gerente	Gerencia	26/01/2023	Viviana Clavijo

CONTROL DE CAMBIOS				
VERSION	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	SOLICITO	FIRMA
2	13/01/2022	Actualización del Documento	Mónica Moreno	Mónica Moreno
3	26/01/2023	Actualización del Documento	Mónica Moreno	Mónica Moreno

