



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

**PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN**

**Código:** THM-PL-01

**Versión:** 4

**Fecha:** 04/01/2024

**Página:** 1

# **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE LA VEGA**



## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

**2024**



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

**PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN**

**Código:** THM-PL-01

**Versión:** 4

**Fecha:** 04/01/2024

**Página:** 2

## 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 .....	10
PRESUPUESTO .....	11
COBERTURA Y ALCANCE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	11
DIVULGACIÓN DEL PLAN .....	11
CONTROL DE CAMBIOS .....	12



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

**PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN**

**Código:** THM-PL-01

**Versión:** 4

**Fecha:** 04/01/2024

**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 2024, 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 2024 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

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



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

**PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN**

**Código:** THM-PL-01

**Versión:** 4

**Fecha:** 04/01/2024

**Página:** 4

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.
- 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.

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



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

PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN

Código: THM-PL-01

Versión: 4

Fecha: 04/01/2024

Página: 5

**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"

**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 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

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



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

**PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN**

**Código:** THM-PL-01

**Versión:** 4

**Fecha:** 04/01/2024

**Página:** 6

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.

### **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 2024 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 2024” 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



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

**PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN**

**Código: THM-PL-01**

**Versión: 4**

**Fecha: 04/01/2024**

**Página: 7**

## 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.

El proceso de Inducción - reinducción tiene el objetivo de actualizar y retroalimentar al funcionario en las reformas en la organización y sus funciones, informarles sobre la reorientación de la misión Institucional, cualquier cambio que ocurra en las funciones de sus dependencias y/o programas, este proceso debe realizarse cada dos años.

- En marzo del año 2024 se realiza la inducción de manera presencial a todos los colaboradores y servidor público.
- En septiembre del año 2024 se realiza reinducción de manera presencial a todos los colaboradores y servidor público.

También para cada colaborador que ingresa al Hospital de La Vega y Puesto de Salud de Nocaima desde la plataforma Moodle debe realizar el curso de inducción y reinducción, en el cual se solicita en la lista de documentos para contratación y garantizar una adecuada inducción para cada persona.

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 2024 va a incluir los siguientes componentes:

AREA	TEMAS ACTUALIZADOS	RESPONSABLE
Talento Humano	Plan Institucional de capacitación	Lider de th - Maria Fernanda Cadena
Talento Humano	Código de Integridad	Lider de th - Maria Fernanda Cadena
Todas las áreas	Inducción general de todas las áreas	Lider de th - Maria Fernanda Cadena -Calidad-
Todas las áreas	Reinducción General de todas las áreas	Lider de th - Maria Fernanda Cadena -Calidad-
Odontología	Guía de caries	Lider de Odontología -
Odontología	Guía de pulpitis	Lider de Odontología -
Odontología	Administración de anestésicos y complicaciones derivadas	Lider de Odontología -
Odontología	Procedimientos de salud oral	Lider de Odontología -
Odontología	Proceso de esterilización instrumental odontológico	Lider de Odontología -
Imagenes diagnosticas Odontología	Radiaciones ionizantes y protección radiológica odontología	Lider de Odontología -
Laboratorio	Programa de reactivovigilancia	Lider de laboratorio Luz Elena Arango George
Laboratorio	Toma, transporte y almacenamiento de muestras	Lider de laboratorio Luz Elena Arango George
Laboratorio	Eventos de notificación obligatoria (Leishmaniasis, Dengue, Tuberculosis,	Lider de laboratorio Luz Elena Arango George
Laboratorio	Programa de control de calidad interno y externo, que contemple las	Lider de laboratorio Luz Elena Arango George
Farmacia	Programa de farmacovigilancia	Nohora Parrado Lider de farmacia
Farmacia	Almacenamiento, conservación y semaforización de medicamentos y	Nohora Parrado Lider de farmacia
Gestión biomédica	Programa de tecnovigilancia	Alejandra Casallas
Gestión biomédica	Gestión de la tecnología Biomédica	Alejandra Casallas
Consulta Externa -Promoción y	Resolución 3280 de 2018 Atención por ciclo de vida	Lider de Consulta Externa
Consulta Externa -Promoción y	Resolución 3280 de 2018 Atención por ciclo de vida	Lider de Consulta Externa
Consulta Externa -Promoción y	Guías Alimentarias Basadas en Alimentos para la población Colombiana -	Lider de Consulta Externa/Nutricionista
IAMI	IAMI -Politica y 10 pasos, Lactancia Materna.	Lider de IAMI Diana Pinto
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en	Riesgo biológico, bioseguridad, cortopunzantes y uso de Elementos de	Lider del SG-SST
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en	Reporte de accidente de trabajo -AT y enfermedad laboral ante	Lider del SG-SST
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en	Plan de emergencias	Lider del SG-SST
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en	Funciones del vigía e investigación de accidentes y enfermedad laboral	Lider del SG-SST
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en	Radiaciones ionizantes y protección radiológica	Lider del SG-SST
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en	Riesgo químico etiquetado sistema globalmente armonizado	Lider del SG-SST
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en	Seguridad vial e inspección de vehículos	Lider del SG-SST
Seguridad del paciente	Paciente en el autocuidado	Lider seguridad del paciente
Seguridad del paciente	Consentimiento informado	Lider seguridad del paciente
Seguridad del paciente	Detectar prevenir y reducir infecciones asociadas a la infección en salud	Lider seguridad del paciente
Seguridad del paciente	Protocolo correcta identificación del paciente	Lider seguridad del paciente
Seguridad del paciente	Protocolo Atención segura binomio madre - hijo	Lider seguridad del paciente
Seguridad del paciente	Protocolo de prevención y reducción de caídas	Lider seguridad del paciente
Seguridad del paciente	Protocolo de úlceras por presión	Lider seguridad del paciente
Seguridad del paciente	Protocolo de cirugía segura	Lider seguridad del paciente
Seguridad del paciente	Protocolo de prevención del cansancio en el personal de salud	Lider seguridad del paciente
Seguridad del paciente	Protocolo de administración segura de medicamentos	Lider seguridad del paciente
Seguridad del paciente	Protocolo de prevención de complicaciones asociadas al manejo de sangre	Lider seguridad del paciente
Seguridad del paciente	Protocolo de riesgo de fuga	Lider seguridad del paciente
Imagenes diagnosticas	Inducción y reinducción en protección radiológica	Lider Lina Johana Castiblanco
Imagenes diagnosticas	Efectos de la radiación ionizante	Lider Lina Johana Castiblanco

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



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

**PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN**

**Código: THM-PL-01**

**Versión: 4**

**Fecha: 04/01/2024**

**Página: 8**

Imágenes diagnósticas	Instrucciones de protección y seguridad radiológica	Lider Lina Johana Castiblanco
Imágenes diagnósticas	Uso de los elementos de protección personal	Lider Lina Johana Castiblanco
Imágenes diagnósticas	Efectos de la radiación en el embarazo	Lider Lina Johana Castiblanco
Imágenes diagnósticas	Socialización principio alara	Lider Lina Johana Castiblanco
Imágenes diagnósticas	Efectos nocivos de la radiación	Lider Lina Johana Castiblanco
Urgencias	Protocolo de entrega de turno personal medico y de enfermería	Alexandra Ferreira
Urgencias	Planes de cuidado de enfermería	Alexandra Ferreira
Urgencias	Reanimación cardiopulmonar	Alexandra Ferreira
Urgencias	Gestión de interconsultas	Alexandra Ferreira
Hospitalización	Protocolo de entrega de turno personal de enfermería	Alexandra Ferreira
Hospitalización	Transfusión sanguínea	Alexandra Ferreira
Hospitalización	Riesgo de Caídas	Alexandra Ferreira
Cirugía	Cirugía segura (Lista de chequeo de cx segura y pausa quirúrgica)	Laura Garzón Lider de cirugías
Cirugía	Recomendaciones pre y pos quirúrgica	Laura Garzón Lider de cirugías
Cirugía	Valoración pos quirúrgica (Área de recuperación)	Laura Garzón Lider de cirugías
Calidad	Acreditación en salud	Lider de Calidad Dayanny Gutierrez
Gestión ambiental	Segregación de residuos peligrosos - Limpieza y desinfección hospitalaria	Pedro Alejandro Rojas
Gestión ambiental	PGIRH - Legislación ambiental y sanitaria	Pedro Alejandro Rojas
Gestión ambiental	Plan de contingencia ambiental	Pedro Alejandro Rojas
Gestión ambiental	Tratamiento, desactivación y disposición final de los residuos	Pedro Alejandro Rojas
Humanización	Política de humanización -Comunicación asertiva	Yuli Sanchez
Humanización	Política de confidencialidad	Yuli Sanchez
Humanización	Protocolo de privacidad	Yuli Sanchez
Humanización	Liderazgo y relaciones sociales en el entorno laboral	Yuli Sanchez
Humanización	Manejo efectivo del tiempo-Balance vida familiar y laboral	Yuli Sanchez
Humanización	Estrategia Gestores Humanización	Yuli Sanchez
Terapia Respiratoria	Estrategia ERA	Minely Marquez
Terapia Respiratoria	Sala ERA	Minely Marquez
Terapia Fisica	Pausas Activas	Minely Marquez
SIAU	Rutas de Atención Víctimas de Violencia Sexual, violencia intrafamiliar y de	Cristian Ortiz
SIAU	SAT -Atención a Población Vulnerable	Cristian Ortiz
SIAU	Atención y Manejo de usuarios difíciles	Cristian Ortiz
SIAU	Primeros Auxilios Psicologicos y Atención a Salud mental	Cristian Ortiz
SIAU	Capacitación PQRSF-Medición a la satisfacción-protocolos del servicio-	Cristian Ortiz
SIAU	Atención en salud enfoque diferencial	Cristian Ortiz
SIAU	Política de participación social en salud	Cristian Ortiz
Comunicaciones	Matriz de necesidades de comunicación	Juan David Lopez
TICS	Seguridad de la información	Sebastian Garcia
TICS	Ley de transparencia	Sebastian Garcia
TICS	Buen uso de las herramientas tecnológicas (mesa de ayuda, moodle,	Sebastian Garcia
TICS	Sistema de información citalud	Sebastian Garcia
TICS	Uso seguro de la tecnología.	Sebastian Garcia
TICS	Tratamientos de riesgos de la información	Sebastian Garcia
Planeación	Plan anticorrupcion	Anggie Carolina Torres
Planeación	Gestión del riesgo	Alexandra Sanchez
Planeación	MIPI general	Anggie Carolina Torres
Planeación	Gestion del conocimiento y de la innovacion	Anggie Carolina Torres
Facturación	Acuerdo 260 de 2004	Patricia Aldana
Facturación	Decreto 3047 de 2013 y sus actualizaciones (Res 2635/14, Res 0122/15-	Patricia Aldana
Salud Publica	Sistema de información-SMGILA-Eventos de interes publica	Yesica Lastra
Control Interno	Planes de mejoramiento	Paula Rodriguez
Control Interno	Sistema de control interno (Auditorias)	Paula Rodriguez
Ambiente Fisico	Solicitudes de mantenimientos	Jorge Escobar
Archivo	Consentimiento informado digital	Afonso Roza
Archivo	Transferencias documentales	Afonso Roza

### CRONOGRAMA DEL PLAN INSTITUCIONAL DEL PIC

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





### 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):

Dimensión			
Eje temático	Ser	Hacer	Saber
Gobernanza para la paz	Habilidades comunicativas y de relacionamiento  Inteligencia emocional	Lenguaje corporal y de señas  Manejo de situaciones de riesgo	Valores del servidor público  Enfoque de derechos
Gestión del conocimiento	Trabajo en equipo  Comunicación Asertiva	Gestión de aprendizaje institucional  Procesos de vigilancia en salud.	Seguridad del paciente  Primeros auxilios psicológicos
Valor Público	Liderazgo  Gerencia estratégica	Talento humano y bienestar  Resolución de conflictos	Logro de metas y objetivos estratégicos.  Manejo de PQRS, Derechos de Peticiones, solicitudes y diferentes comunicaciones externas.  Clima organizacional

Se realiza encuesta para implementación de actividades de capacitación ejes temáticos Modelo Integrado De Planeación Y Gestión - MIGP 2024, por medio del formulario de google a los colaboradores de La ESE Hospital de La Vega y Puesto de Salud de Nocaima.





### 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 a 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 2024, 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 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 DE COBERTURA</b>	<b>DE</b>	Cobertura programa de capacitación	(No. de colaboradores asistentes a capacitación / No. colaboradores programados a capacitación) * 100	$\Rightarrow 80\%$
<b>INDICADOR DE ADHERENCIA AL CONOCIMIENTO</b>	<b>DE</b>	Eficacia de capacitación	(No. Evaluaciones aprobadas/ No. evaluaciones realizadas) * 100	$\Rightarrow 70$ PUNTOS



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

**PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN**

**Código:** THM-PL-01

**Versión:** 4

**Fecha:** 04/01/2024

**Página:** 11

<b>INDICADOR CUMPLIMIENTO</b>	<b>DE</b>	Cumplimiento del plan institucional de capacitación	(No. Actividades ejecutadas/ No. actividades programadas) * 100	=>80%
<b>INDICADOR SATISFACCIÓN</b>	<b>DE</b>	Satisfacción del plan institucional de capacitación	(No. encuestas con calificación satisfactoria / (No. encuestas aplicadas) * 100	=>80%

Teniendo en cuenta los indicadores que se encuentran definidos para el Plan Institucional de capacitación - PIC 2024, 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- 2024 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.



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

PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN

Código: THM-PL-01

Versión: 4

Fecha: 04/01/2024

Página: 12

### CONTROL DE CAMBIOS

APROBACIÓN					
	NOMBRE	CARGO	DEPENDENCIA	FECHA	FIRMA
REALIZÓ	Maria Fernanda Cadena Urquijo	Líder Talento Humano	Talento Humano	04/01/2024	
REVISÓ	Gloria Alexandra Sánchez Plazas	Líder de Planeación y MIPG	Planeación	04/01/2024	
APROBÓ	Diego Antonio Rubio Bohorquez	Gerente	Gerencia	04/01/2024	

CONTROL DE CAMBIOS				
VERSION	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	SOLICITO	FIRMA
1	10/01/2021	Creación de documento	Mónica Moreno	Mónica Moreno
2	13/01/2022	Actualización del Documento	Mónica Moreno	Mónica Moreno
3	26/01/2023	Actualización del Documento	Mónica Moreno	Mónica Moreno
4	04/01/2024	Actualización del Documento	Maria Fernanda Cadena Urquijo	Maria Fernanda Cadena Urquijo