

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN



ESE Hospital

Marco Fidel Suárez

Compromiso de Vida

2024



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

Código: HMFS-DC-0043

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las
personas

Tabla de contenido

Introducción.....	3
Alcance	4
Objetivo General.....	4
Objetivos específicos	4
Marco normativo.....	4
Fases para la formulación del plan	6
Presupuesto para la planeación y ejecución del Plan Anual de Capacitaciones vigencia 2024.....	17
Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC.....	17



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

Código: HMFS-DC-0043

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

Introducción

La ESE Hospital Marco Fidel Suárez pretende por medio del Plan Institucional de Capacitación generar compromisos en la atención integral del servicio al usuario, propiciando un ambiente laboral humano en donde el funcionario se pueda beneficiar de nuevos conocimientos no solo aplicables a su mundo laboral si no, también al ser y a su desarrollo humano; así el desarrollo de la institución se hará paralelamente con el desarrollo de los componentes de habilidades y conocimientos y del potencial humano a través de procesos de formación, capacitación y fortalecimiento de la cultura organizacional institucional.

Todo esto se logrará a través del uso del recurso humano tanto interno como externo de la institución, además de utilizar la tecnología como un aliado por medio de la plataforma de capacitación institucional AVI que le facilitará a todos los funcionarios un acceso fácil y rápido del material disponible para las capacitaciones e información en general.

Esta estrategia no solo contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y usuarios, sino también al alcance de la misión y los valores de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez y la consolidación de procesos seguros (PAMEC), en donde el ser humano se convierte en el principal actor a satisfacer. La estrategia consiste además en establecer un proceso educativo permanente donde se genere las competencias requeridas para generar cultura educativa, permitiendo además una mejora constante en el desarrollo de los valores institucionales.

Con el fin de priorizar los temas de capacitación para el año 2024, se desarrolló un proceso de diagnóstico de necesidades de aprendizaje, analizando los siguientes insumos:

- ✓ Encuesta aplicada y remitida por medio virtual, a través de la cual se pretendía conocer las necesidades de capacitación de los servidores.

Finalmente, el Plan anual de capacitación del año 2024 incluye programas de reinducción orientados a personal vinculado y agremiado cuyo ingreso a la Institución tuvo lugar antes de la entrada en operación de la plataforma AVI.



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

Código: HMFS-DC-0043

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

Alcance

El Plan Institucional de Capacitación está dirigido a todos los funcionarios vinculados a la planta de cargos de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, afiliados participes pertenecientes a las agremiaciones que apoyan procesos en la institución y contratistas.

Objetivo General

Desarrollar las competencias desde el ser, el hacer y el saber de los colaboradores de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, por medio de actividades de formación y capacitación, a través de estrategias de aprendizaje continuo y la obtención de resultados alineados a los objetivos estratégicos de la Organización.

Objetivos específicos

- ♥ Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación para la planeación del PIC 2024.
- ♥ Proveer conocimientos en relación con los procesos y procedimientos institucionales, manejo de las diferentes herramientas tecnológicas y garantizar la apropiación y articulación de estas en el día a día.
- ♥ Proporcionar sistemáticamente a los trabajadores el conocimiento necesario para desempeñar su trabajo en forma eficiente, cumpliendo con estándares de seguridad, salud, calidad y producción. Asegurando la prevención de accidentes y protección de la salud e integridad.

Marco normativo

REFERENTE NORMATIVO	TEMATICA
Constitución política de Colombia de 1991 Artículos 53 y 54	En los cuales se establece principio fundamental y garantía mínima de todo trabajador el derecho a la capacitación.
Ley 1952 de 2021 Artículo 38, Numeral 42	Deberes de todo servidor público: 42. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.
Ley 909 de 2004 Artículos 15 y 36	"Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: Diseñar y administrar los programas de formación y



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

Código: HMFS-DC-0043

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

	<p>capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”</p> <p>“Objetivos de la Capacitación”. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.</p> <p>Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”</p>
<p>Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.9.1</p>	<p>Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.</p>
<p>Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.1.2.3.3 y 2.2.4.6.11</p>	<p>En donde se establece obligación de los trabajadores de asistir a las actividades recreativas, culturales o de capacitación dentro de la jornada de trabajo</p> <p>en donde se establece la obligación del empleador de realizar un programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo –SST y hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.</p>
<p>Decreto Ley 1567 de 1998 Artículo 4 Y Artículo 11, Literal b.</p>	<p>Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.</p> <p>Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la formal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el</p>



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

Código: HMFS-DC-0043

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

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 "

b. Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional;

Fases para la formulación 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, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.

En el diseño del Plan Institucional de Capacitación, se siguen las etapas:

- ♥ Sistematización y caracterización de las necesidades de capacitación.
- ♥ Consolidación y documentación del Plan Anual de Capacitaciones.
- ♥ Ejecución.

Primera Etapa: Sistematización y caracterización de las necesidades de capacitación.

En esta primera etapa se realizará un trabajo en conjunto con los líderes de los procesos y coordinadores con el fin de sistematizar y caracterizar las necesidades de capacitación provenientes de los distintos servicios y áreas administrativas de la institución y el aporte que desde su conocimiento y experticia será integrado en el Plan Anual de Capacitaciones (PIC)

Las herramientas usadas para la sistematización y caracterización de las necesidades de capacitación son las siguientes:

- ♥ Lluvia de ideas



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

Código: HMFS-DC-0043

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

- ♥ Encuestas
- ♥ Benchmarking

Adicional durante el proceso de sistematización y caracterización de las necesidades de capacitación se envía a cada líder y coordinador de los procesos un correo con un enlace para acceder a un formulario en donde cada uno plasmara sus ideas y necesidades de formación para la elaboración y programación del plan anual de capacitaciones del siguiente año.

Formulario Forms vigencia 2024:

<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=Ojuo6A4OZUWe-l8s89qfuEhH4M0dErpDhfUUp5094c1UMk9RUEcyMVAXOEIMNFpYNEM3NkQ3Vk5LQS4u>

Resultados Obtenidos

¿Cuáles son los temas que usted considera que deben ser incluidos en el Plan Anual de Capacitaciones para la vigencia 2024?
programa de seguridad del paciente
Todos los exigidos por la norma y los procesos prioritarios asistenciales
Metodologías de Auditoría Interna
limpieza y desinfección de equipos biomédicos
RIESGO SOCIAL Y MANEJO DEL ESTRES
CUIDADO DEL DONATE, GESTION DEL DUELO, SEDACION, HUMANIZACIÓN. CODIGO DORADO, VICTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL, VICTIMAS CON ATAQUES CON AGENTES QUIMICOS, SOPORTE VITRAL BASICO Y AVANZADO, MISION MEDICA, TRAIGE, URGENCIAS OBSTETRICA, MANEJO DE PACIENTE AITADO-, CODIGO VERDE, INSERCIÓN DE CATETER INTRAOSEO, MANEJO DE PACIENTE POLITRAUMATIZADO, URGENCIAS NEURO Y CARDIOVACULARES, TOMA DE MUESTRAS FORENCES, PRIMEROS AUXILIOS PSICOLOGICOS
Manual Metodológico para la administración del riesgo, Diligenciamiento y consulta Mapa de riesgos institucional, Programa de transparencia y ética empresarial (PTEE), Subistema de administración del riesgo, de corrupción, opacidad y fraude (SICOF), Sistema de administración de riesgos y subsistemas, Sistema de administración de riesgo del lavado de activos y de la financiación del terrorismo (SARLAFT), Curso Virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.
* Manejo de MIPRES desde el servicio farmacéutico
* Medicamentos de control especial
* Medicamentos de salud pública
* Logística y control de inventarios de servicios farmacéuticos
* Comunicación asertiva
Sistema Obligatorio de Garantía de la calidad
Capacitación en RUAF
Programa de Auditoria para el Mejoramiento de la Calidad
Prevención de infecciones
Higiene de Manos
PROA



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

Código: HMFS-DC-0043

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

Segunda Etapa: Consolidación y documentación del Plan Anual de Capacitaciones.

Una vez consolidada la información sobre los requerimientos y necesidades de capacitación de los distintos servicios y áreas de la institución, se realiza una toma de decisiones sobre cuáles son los temas que serán atendidos y priorizados teniendo en cuenta los recursos y los medios disponibles, dando como resultado el cronograma de actividades del Plan Anual de Capacitaciones que será consolidado en el siguiente formato institucional HMFS-FT-0264 - calidad - FORMATO DE CRONOGRAMA.

Tercera Etapa: Ejecución del Plan Anual de Capacitaciones.

En esta etapa se inicia con las acciones y estrategias que buscan garantizar la ejecución de las actividades planteadas en el Plan Anual de Capacitaciones y para ello es necesario realizar las siguientes actividades:

- ♥ Elaboración del Cronograma de actividades
- ♥ Caracterizar que actividades pueden ser atendidas con recurso propio y cuales deben ser atendidas por medio de contraprestaciones y/o apoyo de terceros
- ♥ Garantizar los espacios para el aprendizaje y la capacitación del personal de la institución.
- ♥ Ejecutar y atender necesidades de capacitación que puedan surgir por ámbitos internos como apertura de servicios, cambios de políticas institucionales o mejoras en los procesos y ambientes externos como cambios en la norma, oferta y demanda institucional.
- ♥ Realizar seguimiento a la ejecución del plan.

Beneficiarios y obligaciones

El plan de formación y capacitación está dirigido a todos los funcionarios vinculados a la planta de cargos de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, afiliados participes pertenecientes a las agremiaciones que apoyan procesos en la institución y contratistas.

Los funcionarios vinculados a la ESE Hospital Marco Fidel Suárez y los afiliados participes pertenecientes de las agremiaciones que apoyan procesos en la institución tienen las siguientes obligaciones con relación al plan de formación y capacitación:



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

Código: HMFS-DC-0043

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

- ♥ Asistir y participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado.
- ♥ Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez.
- ♥ Servir de agente multiplicador de los conocimientos y habilidades adquiridas dentro o fuera de la Entidad, cuando se requiera.
- ♥ Los líderes y aquellos funcionarios con personal a cargo deberán facilitar la asistencia y participación a las diferentes actividades de capacitación y formación que programe la institución.
- ♥ Socializar al interior del grupo o área de trabajo, los conocimientos adquiridos en eventos de capacitación.
- ♥ Remitir constancia-certificación de la formación-capacitación realizada al correo electrónico: capacitaciones@hmfs.gov.co, dentro de los siguientes 5 días calendario al evento de formación.
- ♥ Evaluar cada uno de los eventos de formación y capacitación internos en los que participe.

Curso Virtual del Programa de Inducción Institucional

El programa de inducción VIRTUAL del Hospital Marco Fidel Suárez tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio al cliente, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad.

Para el desarrollo de la Inducción virtual el funcionario deberá ingresar al aula virtual través del enlace <https://www.hmfs.aulaeducativa.co/> Allí según corresponda el personal asistencial o administrado cursará los siguientes ejes temáticos:

- ✓ **Direccionamiento estratégico**
- ✓ **Gestión de las personas**
- ✓ **Gestión por procesos "**
- ✓ **Modelo de atención**
- ✓ **Seguridad al paciente "**
- ✓ **Experiencia del usuario**
- ✓ **Ambiente físico**
- ✓ **Gestión de la información**
- ✓ **Gestión de la tecnología**
- ✓ **Gestión holística de la Calidad "**

El curso virtual de inducción institucional será requisito obligatorio de ingreso a la ESE Hospital Marco Fidel Suárez indistintamente del tipo de vinculación que



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

Código: HMFS-DC-0043

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las
personas

tenga la persona con la ESE, razón por la cual desde las agremiaciones realizan la solicitud de creación del usuario diligenciando el formato HMFS-FT-1334- -FORMATO DE INSCRIPCIÓN INDUCCIÓN VIRTUAL para la realización del curso días antes del ingreso del personal a la ESE Hospital Marco Fidel Suárez.



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

Código: HMFS-DC-0043

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

Curso Virtual del Programa de Reinducción Institucional.

El programa de Reinducción Institucional del Hospital Marco Fidel Suárez se enfocará para el personal de la Institución teniendo en cuenta las novedades presentadas, ya sean por cambios en la norma o por las falencias que se identifiquen en las áreas o por modernización tecnológica y la reinducción periódica que deberá realizarse cada 2 años

Procesos de capacitación y formación institucional

Actualmente la ESE Hospital Marco Fidel Suárez cuenta con los siguientes procesos de capacitación y formación institucional:

Proceso de capacitación presencial

El proceso de inducción presencial tiene como finalidad que el funcionario, agremiado participe o contratista que ingrese a la institución reciba un proceso de capacitación y formación de acuerdo con los siguientes parámetros:

Personal Administrativo:

1. Brindar capacitación y asesoramiento sobre los temas y actividades a desarrollar de acuerdo con la actividad contratada.
2. Dar a conocer el proceso y la documentación institucionales que se encuentra vigente (Mapa de procesos, Procesos institucionales y subprocesos en los casos que aplique)
3. Dar a conocer el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado.

Personal Asistencial

1. Brindar capacitación y asesoramiento sobre los temas y actividades a desarrollar de acuerdo con la actividad contratada.
2. Dar a conocer el proceso y la documentación institucionales que se encuentra vigente (Mapa de procesos, Procesos institucionales y subprocesos en los casos que aplique)
3. Dar a conocer el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado.
4. El personal asistencial deberá recibir una capacitación por parte de los líderes de los distintos procesos de acuerdo con el cargo o perfil a desempeñar en la institución, la información relacionada a dicho proceso

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	Código: HMFS-DC-0043
		Versión: 04
		Fecha de Actualización: Enero de 2024
		Elaboró: Gestión de las personas

de capacitación se encuentra consolidada en el formato HMFS-FT-0666 - CAPACITACION INFORMACION GENERAL DE PROCESOS.

	CAPACITACIÓN INFORMACION GENERAL DE PROCESOS	Código: HMFS-FT-0666
		Versión: 05
		Fecha de Actualización: Septiembre de 2023
		Elaboró: Gestión de las personas

Fecha de ingreso: _____

Nombre Completo					
Tipo de identificación	CC	CE	PEP	Nro. De identificación	
Proceso/Rol					
Tipo de vinculación	Vinculado	Agremiado	Nombre de la agremiación		

En la parte inferior se relacionan los servicios en los cuales usted debe recibir capacitación según el ROL que va a desempeñar. Asegúrese de recibir las capacitaciones que le correspondan y devolver este formato debidamente diligenciado en el área de Gestión de las Personas.

PROCESOS ESTRATÉGICOS

SISTEMAS DE INFORMACIÓN PARA LA CALIDAD: Médicos generales y especialistas, jefes de Enfermería.
GESTIÓN CLÍNICA: Médicos generales y especialistas, jefes de Enfermería.
EXPERIENCIA DEL USUARIO: Todo el personal asistencial.
SEGURIDAD DEL PACIENTE: Todo el personal asistencial, Instrumentadores Quirúrgicos.
EPIDEMIOLOGIA: Todo el personal asistencial, Instrumentadores Quirúrgicos.
GESTIÓN AMBIENTAL: Todo el personal asistencial.

PROCESOS MISIONALES

LABORATORIO CLÍNICO: Médicos generales y especialistas, jefes de Enfermería.
SERVICIO FARMACÉUTICO: Médicos generales y especialistas, Instrumentadores, Radiólogos, Enfermeros, Nutricionistas, Auxiliares de enfermería, Camilleros, Terapeutas respiratorio.
REFERENCIA Y CONTRARREFERENCIA (CENTRO REGULADOR): Médicos generales y especialistas, jefes de Enfermería.
ATENCIÓN EN CIRUGÍA: Médicos generales y especialistas.
ATENCIÓN EN HOSPITALIZACIÓN: Médicos generales y especialistas.
GESTIÓN DE LA RELACIÓN DOCENCIA - SERVICIO: Médicos generales y especialistas.
ATENCIÓN PROCESOS DE ENFERMERÍA: jefes de enfermería, Auxiliares de enfermería.
ATENCIÓN VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA: Médicos generales y especialistas.

PROCESOS DE APOYO

EQUIPOS BIOMÉDICOS: Médicos generales y especialistas, jefes de Enfermería, Auxiliares de Enfermería, Nutricionistas.

Curso Virtual de "Gestión del riesgo institucional"

El programa de Gestión del riesgo institucional del Hospital Marco Fidel Suárez se enfocará para el personal de la Institución sustentado en la normativa



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

Código: HMFS-DC-0043

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

Circular-20211700000004-5-de-2021-Cód. de Conducta y buen Gobierno, Sistema integrado de Gestión de Riesgos y con fines de cumplir los estándares establecidos por la circular garantizando que el personal de la institución cumpla con la normatividad vigente, ya sean por cambios en la norma o por las falencias que se identifiquen en las áreas o por modernización tecnológica y la reinducción periódica que deberá realizarse cada año.

Curso Virtual de Pruebas en el punto de atención del paciente (POCT)

El programa de pruebas en el punto de atención del paciente del Hospital Marco Fidel Suárez fue creado para atender la necesidad de contar con el personal más idóneo para la prestación de servicios de salud y en cumplimiento a lo establecido en la resolución 3100 de 2019.

Actualmente la institución por medio de su Aula Virtual Institucional (AVI) certifica las tres siguientes pruebas en el punto atención del paciente:

- ♥ POCT en Agentes Químicos
- ♥ POCT en glucometrías
- ♥ POCT en toma de muestras y procesamiento de gases arteriales.

Seguimiento y consolidación de las evidencias de la ejecución del Plan Anual de Capacitación vigencia 2024

Desde el área de gestión de las personas se ha diseñado un espacio en la nube (One drive) asignado por dependencias, donde el líder responsable de cada proceso asistencial deberá almacenar el cronograma anual de capacitación del proceso a cargo, diligenciar semanalmente su porcentaje de ejecución, alojar el registro por cada temática de capacitación desarrollada el cual deberá comprender: (Material audiovisual utilizado, invitación, listado de asistencia y evidencia fotográfica) al espacio asignado por el área de gestión de las personas.

La ruta para el almacenamiento y consolidado de la información es la siguiente:

[CAPACITACIONES](#)

Una vez ingresa al enlace cada líder y coordinador del proceso deberá consolidar y almacenar en el espacio que se le fue asignado la información relacionada a las capacitaciones realizadas en el área, siguiendo los parámetros enunciados en el párrafo anterior.

Plan Institucional de Capacitación – PIC – (Virtual y Presencial)

Para la realización del PIC vigencia 2024 se tuvo en cuenta lo siguiente:

- ♥ Requerimientos normativos para el cumplimiento de requisitos de Habilitación, resolución 3100 de 2019 (entrenamientos certificados).
- ♥ Cumplimiento de la normatividad del SGSST (Decreto 1072/2015 y Resolución 1111/2017).
- ♥ Necesidades normativas para todas las áreas de la ESE que diligenciaron el formulario diagnóstico.
- ♥ Necesidades institucionales transversales y de interés general.
- ♥ EDL: necesidades de capacitación detectadas a partir de la consolidación del Informe de la anualidad anterior.
- ♥ Cultura Organizacional
- ♥ Humanización
- ♥ MIPG: Innovación, gestión del conocimiento, investigación.

Para su formulación y aprobación se desarrollan las siguientes fases:

Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de detección de necesidades de capacitación difundida a cada uno de los líderes de las diferentes áreas de manera virtual.

Priorización de las necesidades de capacitación de acuerdo con la planeación y lineamientos impartidos para el año 2024.

- ♥ Dinámica Gerencial
- ♥ Convivencia laboral
- ♥ Capacitación SECOP II (Segundo Nivel)
- ♥ Legislación SGSSS (Sistema general de seguridad social en salud)
- ♥ Capacitación Tributaria
- ♥ Normas internacionales
- ♥ SARLFT
- ♥ Dilución de medicamentos
- ♥ Protocolos asistenciales
- ♥ Asma (Pediatria)
- ♥ Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica (EPOC)
- ♥ Infección del tracto urinario
- ♥ Trombo embolismo pulmonar
- ♥ Neumonía adquirida en la comunidad.
- ♥ Accidente cerebro vascular
- ♥ Falla cardiaca

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

Código: HMFS-DC-0043

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

- ♥ Fibrilación articular
- ♥ Protocolo Código Azul
- ♥ Protocolo Código Rojo
- ♥ Gestión del duelo
- ♥ Interrupción Voluntaria Del Embarazo (IVE)
- ♥ Atención y cuidados del neonato
- ♥ Curso de Radioprotección
- ♥ Vigilancia epidemiológica
- ♥ Glosas
- ♥ Formación continua en el manejo de la gestión pre-transfusional.
- ♥ Programa de transparencia y ética empresarial PTEE
- ♥ SICOF
- ♥ formación en oratoria y desarrollo de habilidades de comunicación
- ♥ Charla manejo del estrés
- ♥ Trabajo en equipo Resolución de problemas
- ♥ Comunicación asertiva y efectiva
- ♥ Empatía y atención al usuario "Trato Digno" - paciente y familia
- ♥ atención al cliente interno y externo Empatía y atención al usuario (Calidad de la Atención en Salud)
- ♥ Liderazgo
- ♥ Capacitación Sistema obligatorio garantía de la calidad
- ♥ Gestión del conocimiento
- ♥ Gestión documental
- ♥ Redacción de textos, actas de reunión, documentos y oficios, gramática y ortografía
- ♥ Curso de integridad, transparencia y lucha contra corrupción
- ♥ Diplomado de Excel
- ♥ Importancia de la salud mental
- ♥ Inteligencia emocional
- ♥ Prevención y detección temprana del cáncer en Colombia
- ♥ Capacitación Evaluación del Desempeño Laboral Entidades Orden Territorial
- ♥ Capacitación dirigida a los miembros de la Junta Directiva

NOTA: se deberá realizar de manera permanente evaluación y seguimiento de las capacitaciones por medio de las evidencias de cada evaluación y de las encuestas de impacto realizadas.

Dichas capacitaciones podrán variar durante el año teniendo en cuenta la necesidad de cada área y la detección continua de posibles puntos a reforzar.



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

Código: HMFS-DC-0043

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

Presupuesto para la planeación y ejecución del Plan Anual de Capacitaciones vigencia 2024

Para el desarrollo del plan de capacitación durante la vigencia 2024 se registra programado para aprobación final de la gerencia de la ESE los siguientes recursos:

RUBRO:	2.1.2.02.02.009.905
NOMBRE DEL RUBRO:	Servicios de Capacitación
VALOR:	\$ 251.170.370
VIGENCIA	2024

Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC

Los indicadores desarrollados para la medición del PIC son los siguientes:

Porcentaje cumplimiento proceso de inducción	$\left(\frac{\text{No. de personas con inducción institucional en el período}}{\text{Total de personas que ingresaron a laborar en el período}} \right) \times 100$
Porcentaje de cumplimiento del plan de capacitación	$\left(\frac{\text{No. de temáticas de capacitación realizadas}}{\text{Total de temáticas definidas en el programa de capacitación}} \right) \times 100$

Firmado y aprobado 17 de enero de 2024



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

Código: HMFS-DC-0043

Versión: 04

Fecha de Actualización:
Enero de 2024

Elaboró: Gestión de las personas

REVISIÓN Y APROBACIÓN

ELABORACIÓN	REVISIÓN	APROBACIÓN
Nombre: Daniel Bravo Henao	Nombre: María Fanny Jaramillo Tabares Juan Pablo Toro Mejía	Nombre: Isauro Barbosa Aguirre
Cargo: Director Gestión Humana	Cargo: Asesora de planeación Apoyo técnico en planeación	Cargo: Gerente

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	CAMBIO	RESPONSABLE
01	Enero de 2021	Creación del documento	Director de gestión de las personas
02	Enero de 2022	Actualización del documento	Director de gestión de las personas
03	Enero de 2023	Actualización del documento	Director de gestión de las personas
04	Enero de 2024	Actualización anual del documento	Director de gestión de las personas