

	<b>E.S.E. Hospital Octavio Olivares</b> <i>Unidos construimos el cambio</i>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>
ACT: septiembre 2020	COD: RES-CA-0019.1	VERSION: 1

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2021**  
**E.S.E HOSPITAL OCTAVIO OLIVARES**

**TABLA DE CONTENIDO**

1. INTRODUCCIÓN
2. MARCO NORMATIVO
3. OBJETIVOS
  - 3.1 Objetivo General
  - 3.2 Objetivos Específicos
4. DEFINICIONES
5. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
  - 5.1. Programa de Inducción institucional
  - 5.2. Programa de Re inducción institucional
  - 5.3. Plan Institucional de capacitación – PIC
6. DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES
7. PLAN DE CAPACITACIONES
8. PRESUPUESTO
9. EVALUACION Y SEGUIMIENTO
  - 9.1 Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC
10. SOCIALIZACION

ELABORÓ: <b>Edwin Muñoz</b>	REVISÓ: <b>Diego Rodríguez</b>	APROBÓ: <b>Ciro Gómez</b>
CARGO: <b>Asesor calidad</b>	CARGO: <b>Jefe de Recursos Humanos</b>	CARGO: <b>Gerente</b>
FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>

 <p><b>E.S.E. Hospital Octavio Olivares</b> Unidos construimos el cambio</p>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>		
ACT: septiembre 2020	COD: RES-CA-0019.1	VERSION: 1	PÁG: 2/38

## 1. INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento al Decreto 1083 de 2015, el cual establece que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, La E.S.E. HOSPITAL OCTAVIO OLIVARES se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios, programas que contiene el PIC 2021.

Con el fin de priorizar las necesidades en los temas de capacitación para el año 2021, se identificó que se debe analizar los siguientes insumos:

- Encuesta de detección de necesidades donde se obtuvo la información sobre las capacitaciones requeridas por los funcionarios.
- Las capacitaciones y formaciones exigidas según norma de habilitación.
- Las surgidas a través de los diferentes comités.
- Y las identificadas a través de la aplicación de la encuesta de detección de necesidades.

Matriz de consolidación de necesidades. Finalmente, el PIC 2021 incluye los programas de inducción y reinducción, en concordancia la normatividad vigente, previendo actividades tales como: actualización normativa, curso virtual relacionado con estos programas.

## 2. 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.

ELABORÓ: <b>Edwin Muñoz</b>	REVISÓ: <b>Diego Rodríguez</b>	APROBÓ: <b>Ciro Gómez</b>
CARGO: <b>Asesor calidad</b>	CARGO: <b>Jefe de Recursos Humanos</b>	CARGO: <b>Gerente</b>
FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>

 <p><b>E.S.E. Hospital Octavio Olivares</b> Unidos construimos el cambio</p>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>		
<b>ACT:</b> septiembre 2020	<b>COD:</b> RES-CA-0019.1	<b>VERSION:</b> 1	<b>PÁG:</b> 3/38

- 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.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- Ley 909 de 2005, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
- Ley 1438 de 2011. Por medio de la cual se modifica parcialmente la Ley 1122 de 2007 y se dan otras disposiciones del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1 OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo integral de los servidores por medio del fortalecimiento de conocimientos, habilidades de formación y capacitación, contribuyendo así al mejoramiento institucional.

#### 3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Capacitar a los servidores públicos de la E.S.E. Hospital Octavio Olivares en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo.

- Implementar el PIC articulado con las necesidades detectadas.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores públicos.
- Integrar a los servidores que se vinculen a la E.S.E. Hospital OCTAVIO OLIVARES, a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizándolos con el servicio público e

<b>ELABORÓ:</b> <b>Edwin Muñoz</b>	<b>REVISÓ:</b> <b>Diego Rodríguez</b>	<b>APROBÓ:</b> <b>Ciro Gómez</b>
<b>CARGO:</b> <b>Asesor calidad</b>	<b>CARGO:</b> <b>Jefe de Recursos Humanos</b>	<b>CARGO:</b> <b>Gerente</b>
<b>FECHA:</b> <b>Mayo de 2021</b>	<b>FECHA:</b> <b>Mayo de 2021</b>	<b>FECHA:</b> <b>Mayo de 2021</b>

 <p><b>E.S.E. Hospital Octavio Olivares</b> Unidos construimos el cambio HOE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</p>	<p><b>E.S.E. Hospital Octavio Olivares</b> Unidos construimos el cambio</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b></p>
<p><b>ACT:</b> septiembre 2020</p>	<p><b>COD:</b> RES-CA-0019.1</p>	<p><b>VERSION: 1</b></p>

instruyéndolos acerca de la misión, visión y objetivos de la entidad por medio del programa de Inducción Institucional.

- Reorientar a los servidores en los cambios producidos en la E.S.E. Hospital Octavio Olivares, en la dependencia donde laboran, en su puesto de trabajo y al proceso donde pertenecen, por medio del programa de Reinducción Institucional.

#### 4. DEFINICIONES

**COMPETENCIA** “Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado” (Guía para la Formación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

**CAPACITACIÓN** “Es 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 y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

**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 INFORMAL:** La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994)

**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

ELABORÓ: <b>Edwin Muñoz</b>	REVISÓ: <b>Diego Rodríguez</b>	APROBÓ: <b>Ciro Gómez</b>
CARGO: <b>Asesor calidad</b>	CARGO: <b>Jefe de Recursos Humanos</b>	CARGO: <b>Gerente</b>
FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>



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 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.

### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2021

**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 RE INDUCCIÓN:** 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

ELABORÓ: <b>Edwin Muñoz</b>	REVISÓ: <b>Diego Rodríguez</b>	APROBÓ: <b>Ciro Gómez</b>
CARGO: <b>Asesor calidad</b>	CARGO: <b>Jefe de Recursos Humanos</b>	CARGO: <b>Gerente</b>
FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>

 HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	<b>E.S.E. Hospital Octavio Olivares</b> <i>Unidos construimos el cambio</i>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>
ACT: septiembre 2020	COD: RES-CA-0019.1	VERSION: 1

Competencia laboral: Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y los resultados del sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos (SABER), destrezas, habilidades, (HACER) valores, actitudes (SER) y aptitudes (HACER). (DAFP, 2007). De acuerdo con el DAFP, las entidades públicas del orden territorial y nacional podrán apoyarse en las propuestas que realice el sector educativo a nivel de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal, para formular el Plan Institucional de Capacitación (PIC) siempre que estas se fundamenten en el enfoque de formación por competencias.

## 5. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La E.S.E. Hospital OCTAVIO OLIVARES a través de su PIC busca contribuir al mejoramiento institucional por medio de la planeación, implementación, seguimiento y control de las actividades de formación y capacitación para los servidores de la Entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, para de esta manera, contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

Por consiguiente, el PIC 2021 se desarrolla por medio de los siguientes subprogramas:

### 5.1. PROGRAMA DE INDUCCION INSTITUCIONAL

El programa de inducción de la E.S.E Hospital OCTAVIO OLIVARES, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la misma. Por lo anterior, se lleva a cabo el programa de inducción que se impartirá cada vez que un funcionario sea vinculado a la entidad y tendrá por objetivo dar la bienvenida al funcionario, contextualizarlo en la cultura organizacional, principios, valores, misión, visión, dependencias, programas vinculados. Adicionalmente, el Grupo de profesionales de las diferentes dependencias desarrollará una sesión de inducción integrando a los servidores a la entidad y los temas a tratar, así:

ELABORÓ: <b>Edwin Muñoz</b>	REVISÓ: <b>Diego Rodríguez</b>	APROBÓ: <b>Ciro Gómez</b>
CARGO: <b>Asesor calidad</b>	CARGO: <b>Jefe de Recursos Humanos</b>	CARGO: <b>Gerente</b>
FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>

 E.S.E. Hospital Octavio Olivares Unidos construimos el cambio HOE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
ACT: septiembre 2020	COD: RES-CA-0019.1	VERSION: 1	PÁG: 7/38

## PLAN DE SOCIALIZACION E INDUCCIÓN

FECHA Y HORA	ACTIVIDAD	FORMA DE LA INDUCCIÓN	RESPONSABLES Y FIRMA
1 día hábil 8:00 – 8:30 a.m.	<b>SOCIALIZACION:</b>  CONOCIMIENTO DEL PERSONAL Y AREA FÍSICA, ORGANIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN Y DEL AREA.	INDIVIDUAL O GRUPAL	TALENTO HUMANO
1 día hábil 8:30 – 9:30 a.m.	<b>INDUCCION DE RECURSO HUMANO:</b>  SALARIOS, MANUAL DEL CLIENTE Y SU FAMILIA, REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, MANUAL DE CONVIVENCIA, REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL, MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS	INDIVIDUAL O GRUPAL	TALENTO HUMANO
1 día hábil 9:30 – 10:30 a.m.	<b>GERENCIA:</b>  PLAN DE DESARROLLO, SITUACIÓN DE SALUD: NACIONAL, DEPARTAMENTAL, MUNICIPAL, PLATAFORMA, ESTRATEGICA: MISIÓN, VISION, OBJETIVOS, PRINCIPIOS Y VALORES, POLITICAS, PROGRAMAS Y PROYECTOS, CODIGO DE ETICA Y ACUERDOS ETICOS.	INDIVIDUAL O GRUPAL	GERENCIA
1 día hábil 10:30 – 12:30 a.m.	<b>GENERALIDADES DEL SISTEMAS GSSS:</b>  GENERALIDADES DEL MUNICIPIO, PORTAFOLIO DE SERVICIOS HOSPITALARIOS, GENERALIDADES DE RIPS Y SU IMPORTANCIA, INDICADORES DE SALUD, JUNTA DIRECTIVA, COMITES.	INDIVIDUAL O GRUPAL	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO
1 día hábil 2:00 – 3:00 p.m.	<b>SISTEMAS:</b>  TERMINOS, SISTEMA DE INFORMACIÓN, ASIGNACION DE USUARIOS Y CLAVES, RUAF, MANUALES PROPIOS DE CNT, INTRANET, WEB, BASES DE DATOS.	INDIVIDUAL O GRUPAL	SISTEMAS
1 día hábil 3:00 – 4:00 p.m.	<b>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD:</b>  TERMINOS GENERALES, MARCO LEGAL, POLITICA Y OBJETIVOS DE CALIDAD, SISTEMA DE CALIDAD DEL HOSPITAL, CULTURA DE LA GESTION POR PROCESOS, SOGC, ALINEACION DE LOS SISTEMAS DE CALIDAD, MANUAL DE CALIDAD, PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS APLICABLES, NORMOGRAMA, RIESGOS, NAVEGACION EN LA INTRANET.	INDIVIDUAL O GRUPAL	COORDINADOR DE CALIDAD
1 día hábil 2:00 – 3:00 p.m.	<b>PLAN DE EMERGENCIAS:</b>  VACUNACION COVID-19 (PLAN DE VACUNACIÓN)	INDIVIDUAL O GRUPAL	COORDINADOR VACUNACIÓN
1 día hábil 4:00 -4:30 p.m.	<b>GERENCIA DE LA INFORMACION Y ARCHIVO</b>  VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA, RUAF, MANEJO DE HISTORIAS Y	INDIVIDUAL O GRUPAL	AUXILIAR DE ESTADISTICAS

ELABORÓ: <b>Edwin Muñoz</b>	REVISÓ: <b>Diego Rodríguez</b>	APROBÓ: <b>Ciro Gómez</b>
CARGO: <b>Asesor calidad</b>	CARGO: <b>Jefe de Recursos Humanos</b>	CARGO: <b>Gerente</b>
FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>



		ARCHIVO CLINICO		
1 día hábil 4:30 – 5:30p.m	<b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:</b>  SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, IMPORTANCIA DEL COPASST, POLITICA DE SST, MATRIZ DE PELIGROS, ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL, QUE HACER EN CASO DE UN ACCIDENTE LABORAL.		INDIVIDUAL O GRUPAL	COPASST
2 día hábil 8:00 – 9:30 a.m.	<b>PROGRAMA DE PYP:</b>  RESOLUCIÓN 412, P Y P, DIFERENTES, PROGRAMAS DE P Y P, UBICACIÓN DE LOS PUESTOS DE SALUD EN EL MUNICIPIO		INDIVIDUAL O GRUPAL	COORDIANDORA DE PYP
1 día hábil 3:00 – 4:00 p.m.	<b>PLAN DE EMERGENCIAS:</b>  PLAN DE CRISIS VACUNACION COVID-19		INDIVIDUAL O GRUPAL	COORDINADOR VACUNACIÓN
1 día hábil 3:00 – 4:00 p.m.	<b>PLAN DE EMERGENCIAS:</b>  PLAN DE CONTINGENCIA PAI Y CADENA DE LLAMADAS		INDIVIDUAL O GRUPAL	COORDINADOR VACUNACIÓN
2 día hábil 9:30 – 10:00 a.m.	<b>ESTRATEGIA IAMI:</b>  PASOS IAMI, POLITICA IAMI, GRUPOS DE APOYO		INDIVIDUAL O GRUPAL	ENFERMERA JEFE
2 día hábil 10:00 – 11:00 a.m.	<b>PLAN DE EMERGENCIAS:</b>  RUTAS DE AVACUACION, GENERALIDADES DEL PLAN DE EMERGENCIAS MUNICIPAL, EMERGENCIAS INTERNAS Y EXTERNAS, COMO ACTUAR, SEÑALIZACIÓN, CROQUIS, RECORRIDOS, CADENAS DE LLAMADAS, BRIGADAS DE APOYO		INDIVIDUAL O GRUPAL	ENFERMERA JEFE
2 día hábil 11:00 11:30 p.m.	<b>APOYO DIAGNOSTICO</b>  RAYOS X		INDIVIDUAL O GRUPAL	TECNICO EN IMÁGENES DIAGNOSTICAS
2 día hábil 11:30 – 12:00 p.m.	<b>FACTURACIÓN:</b>  PROCESOS DE FACTURACIÓN, TIPOS DE CONTRATACIÓN, DILIGENCIAMIENTO DE ORDENES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y TIPOS, QUE ES UN ACCIDENTE DE TRABAJO, FACTURACIÓN SOAT, MOTIVOS DE GLOSAS		INDIVIDUAL O GRUPAL	COORDINADORA DE FACTURACION
2 día hábil 1:30 – 2:30 p.m.	<b>FARMACIA:</b>  MANEJO DE GUIAS, MEDICAMENTOS DE CONTROL, MANEJO DE FORMULARIOS, FARMACOVIGILANCIA		INDIVIDUAL O GRUPAL	REGENTE DE FARMACIA
2 día hábil 2:30 – 3:00 p.m.	<b>APOYO DIAGNOSTICO</b>  LABORATORIO		INDIVIDUAL O GRUPAL	BACTERIOLOGA
2 día hábil 3:00 – 3:30 p.m.	<b>SIAU:</b>  TRAMITES, MANIFESTACIONES, SATISFACCIÓN AL USUARIO, DERECHOS Y DEBERES		INDIVIDUAL O GRUPAL	SIAU
2 día hábil	<b>GESTION DE RESIDUOS, PLAN AMBIENTAL</b>		INDIVIDUAL O	ENFERMERA JEFE

ELABORÓ: <b>Edwin Muñoz</b>	REVISÓ: <b>Diego Rodríguez</b>	APROBÓ: <b>Ciro Gómez</b>
CARGO: <b>Asesor calidad</b>	CARGO: <b>Jefe de Recursos Humanos</b>	CARGO: <b>Gerente</b>
FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>



3:00 – 3:30 p.m.	PROGRAMA AMBIENTAL, MANEJO DE RESIDUOS, MANEJO DE ROPA	GRUPAL	
2 día hábil 3:30 – 4:30p.m	<b>ESTRATEGIA AIEPI</b>  CONOCIMIENTO DE LA ESTRATEGIA, HISTORIA CLINICA, CARTILLA AIEPI	INDIVIDUAL O GRUPAL	ENFERMERA JEFE
2 día hábil 4:30 – 5:30 p.m.	<b>SEGURIDAD INSTITUCIONAL</b>  POLITICA DE SEGURIDAD, LAVADO DE MANOS, REPORTE DE EVENTOS, ANALISIS DE EVENTOS, MANUAL DE BIOSEGURIDAD, AISLAMIENTOS, ESTERILIZACION.	INDIVIDUAL O GRUPAL	ENFERMERA JEFE
2 día hábil 1:30 – 2:30 p.m.	<b>PLAN DE EMERGENCIAS:</b> EVENTOS ADVERSOS RELACIONADOS CON VACUNACION	INDIVIDUAL O GRUPAL	COORDINADOR VACUNACIÓN
3 día hábil 8:00 –10:00 a.m.	<b>ENTRENAMIENTO EN MANEJO DE EQUIPO</b>  TECNOVIGILANCIA, FICHAS DE EQUIPOS, MANEJO	INDIVIDUAL O GRUPAL	JEFE DE AREA
3 día 8:00 a 9:00 a.m.	<b>SALUD PUBLICA:</b> MANEJO GENERAL DE LA SECRETARIA LOCAL DE SALUD	INDIVIDUAL O GRUPAL	SECRETARIO LOCAL
3 día hábil 10:30 –12:00 y de 1:30- 5:30 p.m.	<b>ENTRENAMIENTO:</b>  CUADROS DE TURNO U HORARIOS DE TRABAJO, PROTOCOLOS, GUIAS, PROCEDIMIENTOS DEL AREA, FUNCIONES DEL CARGO, PAE (SI APLICA)	INDIVIDUAL O GRUPAL	JEFE DE AREA

**OBSERVACIONES:**

**FIRMA DE LA INDUCCION:**

## **FIRMA DE ACEPTACION COMPROMISOS ETICOS:**

## **FIRMA DE ENTENDIMIENTO DE RIESGOS DEL CARGO Y COMPROMISOS CON MI PROTECCION PERSONAL:**

<b>ELABORÓ:</b> <u>Edwin Muñoz</u>	<b>REVISÓ:</b> <u>Diego Rodríguez</u>	<b>APROBÓ:</b> <u>Ciro Gómez</u>
<b>CARGO:</b> <u>Asesor calidad</u>	<b>CARGO:</b> <u>Jefe de Recursos Humanos</u>	<b>CARGO:</b> <u>Gerente</u>
<b>FECHA:</b> <u>Mayo de 2021</u>	<b>FECHA:</b> <u>Mayo de 2021</u>	<b>FECHA:</b> <u>Mayo de 2021</u>



---

Los responsables de la inducción deberán estar prestos a brindar la información del tema correspondiente en la inducción en las fechas programadas, además en la inducción específica el Coordinador del Área respectiva deberá:

- Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar.
- Orientar al servidor en temas afines con la E.S.E.
- Instruir sobre el Sistema de Gestión de Calidad, misión, visión, valores, principios, objetivos, entre otros.
- Dar a conocer la planeación de actividades anual del área.
- Enseñar el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado.

## 5.2. PROGRAMA DE REINDUCCION INSTITUCIONAL

El programa de Re inducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia en la entidad.

El programa de re inducción se realiza a todos los empleados una vez al año, a través de la presentación por parte de los responsables de los procesos y procedimientos, directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad

Por lo anterior, el programa de Re inducción de la E.S.E Hospital OCTAVIO OLIVARES se desarrolla una vez al año a través del cronograma establecido y de conformidad con la actualización que deba realizar la entidad.

## 5.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

El PIC 2021 se formuló con base en la normatividad vigente. Para su formulación y aprobación se desarrollan las siguientes fases:

Diagnóstico de Necesidades: Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de detección de necesidades de capacitación difundida a los servidores de los diferentes niveles jerárquicos.

ELABORÓ: <b>Edwin Muñoz</b>	REVISÓ: <b>Diego Rodríguez</b>	APROBÓ: <b>Ciro Gómez</b>
CARGO: <b>Asesor calidad</b>	CARGO: <b>Jefe de Recursos Humanos</b>	CARGO: <b>Gerente</b>
FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>

 <p><b>E.S.E. Hospital Octavio Olivares</b> Unidos construimos el cambio HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</p>		<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b></p>
<b>ACT:</b> septiembre 2020	<b>COD:</b> RES-CA-0019.1	<b>VERSION: 1</b>

- Plan de Capacitación
- Presentación de la información consolidada al Comité de Bienestar social
- Aprobación del Plan Institucional de Capacitación – PIC por parte del Comité de Bienestar social
- Ejecución del PIC 2021.

## 6. DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES

El diagnóstico de las necesidades de capacitación permite a la entidad orientar la estructuración y desarrollo del plan para el fortalecimiento de conocimiento, habilidades o actitudes de los funcionarios a fin de contribuir con el logro de los objetivos de la E.S.E. Hospital OCTAVIO OLIVARES. La recolección de información se realiza en el mes de diciembre de la vigencia anterior mediante la aplicación directa de encuestas a través de los Coordinadores de Área en donde se identificaron las necesidades reales de capacitación.

Anexo N° 1: Encuesta de Detección de Necesidades.

### ENCUESTA DE CAPACITACIONES POR AREA

Este diagnóstico consiste en identificar las necesidades de capacitación tanto del Área como de los funcionarios, para cumplir con la misión Institucional o para el desempeño de sus funciones, estableciendo con ello pautas para que la formulación del Plan de capacitación se aborde de manera integral.

La necesidad de capacitación se puede definir como la carencia de información, de conocimientos, habilidades y/o actitudes que presenta una persona para desempeñar una función o labor:

**INFORMACIÓN:** Conjunto de datos, hechos, planes proyectos, programas, objetos, relacionados y situaciones que constituyen el ambiente de trabajo y las operaciones y los procesos propios de la tarea que se presentan al funcionario y que este debe comprender, retener y utilizar en la realización de su trabajo.

**CONOCIMIENTO:** Conjunto de conceptos que debe poseer el funcionario como resultado de sus estudios, experiencias e interacciones con la realidad y que determinan sus reacciones y actuaciones laborales.

ELABORÓ: <b>Edwin Muñoz</b>	REVISÓ: <b>Diego Rodríguez</b>	APROBÓ: <b>Ciro Gómez</b>
CARGO: <b>Asesor calidad</b>	CARGO: <b>Jefe de Recursos Humanos</b>	CARGO: <b>Gerente</b>
FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>



**HABILIDADES:** Conjunto de destrezas motoras y procesos racionales requeridos para el desempeño laboral.

**ENCUESTA INDIVIDUAL PARA IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACION**

DIA	MES	AÑO

COORDINADOR DE AREA:

CARGO:

AREA DE TRABAJO:

CLASE DE NECESIDAD

NECESIDAD DE CAPACITACION	ORDEN PRIORITARIO	I	C	H

I = Información

C= Conocimiento

H= Habilidades

Favor devolverla a la menor brevedad a Talento Humano... Gracias

ELABORÓ: Edwin Muñoz	REVISÓ: Diego Rodríguez	APROBÓ: Ciro Gómez
CARGO: Asesor calidad	CARGO: Jefe de Recursos Humanos	CARGO: Gerente
FECHA: Mayo de 2021	FECHA: Mayo de 2021	FECHA: Mayo de 2021



Anexo N° 2: Certificaciones y formaciones exigidas por la norma de habilitación:

	DURACION	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	AUXILIARES DE ENFERMERÍA	JEFES DE ENFERMERIA	MEDICOS	BACTERIOLOGO
CERTIFICACION	Actualización	Buenas prácticas de esterilización	X			
CERTIFICACION	2 años	AIEPI Clínico VS 2012	X		X	
CERTIFICACION	3 años	Administración de Inmunobiológicos	X			
FORMACION	Actualizar	Citología	X			X
FORMACION	Actualizar	Toma de muestras	X			X
CERTIFICACION	Cada 2 años	Soporte vital básico	X	X		X
CERTIFICACION	Cada 2 años	Soporte vital avanzado		X	X	
CERTIFICACION		Atención a víctimas de violencia sexual	X	X	X	
CERTIFICACION		Sedación			X	
FORMACION		Código rojo	X	X	X	
FORMACION		Manejo de Enfermedades de Interés de Salud Pública	X	X		
FORMACION		Prestación de servicios protección específica y detención temprana	X			
FORMACION		Seguridad del paciente en los principales factores de riesgo en la institución	X	X	X	X
FORMACION						
FORMACION		Estrategias clínicas comunitarias y locales de intervención social	X			

ELABORÓ: <b>Edwin Muñoz</b>	REVISÓ: <b>Diego Rodríguez</b>	APROBÓ: <b>Ciro Gómez</b>
CARGO: <b>Asesor calidad</b>	CARGO: <b>Jefe de Recursos Humanos</b>	CARGO: <b>Gerente</b>
FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>



FORMACION		Pedagogía y educación al personal que brinda educación al usuario	X			
-----------	--	---	---	--	--	--

Identificación de otras necesidades de capacitación en los temas de:

- Actualización de guías medicas
- Seguridad del paciente
- Preparación para la jubilación
- Requisito norma de habilitación
- SG-SST
- Misional
- Clima laboral – Riegos psicosocial
- Plan de Emergencias

## PLAN DE CAPACITACION

OPORTUNIDAD DE MEJORA (QUÉ)	ORIGEN	ACTIVIDADES (COMO)	RESPONSABLE
Capacitar al Coordinador de Talento Humano en el nuevo instructivo de evaluación de desempeño	Proceso Talento Humano	Gestionar con _____ la realización de la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar al personal médico en atención primaria materno prenatal	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la coordinadora Medica la realización de la capacitación	Coordinadora medica
Capacitar al personal médico y enfermeras de PyP en parálisis flácida aguda, tuberculosis y lepra	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la coordinadora Medica la realización de la capacitación	Coordinadora medica
Capacitar a médicos y enfermeras en manual salud publica	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la coordinadora Medica la realización	Coordinadora medica

ELABORÓ: **Edwin Muñoz**

REVISÓ: **Diego Rodríguez**

APROBÓ: **Ciro Gómez**

CARGO: **Asesor calidad**

CARGO: **Jefe de Recursos Humanos**

CARGO: **Gerente**

FECHA: **Mayo de 2021**

FECHA: **Mayo de 2021**

FECHA: **Mayo de 2021**



		de la capacitación	
Capacitar al Comité Técnico en Evaluación de Desempeño según el Acuerdo 617 de 2018	Proceso de gestión en Talento Humano	Gestionar con el Coordinador de Talento Humano la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar al personal en diabetes	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la coordinadora Medica la realización de la capacitación	Coordinadora medica
Capacitar al personal médico y Auxiliares de Enfermería en ría materno perinatal parto y posparto	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la coordinadora Medica la realización de la capacitación	Coordinadora medica
Capacitar al personal de enfermería en Triage de acuerdo a la resolución 5595 del 2015	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la Coordinadora médica la realización de la capacitación	Coordinadora medica
Capacitar al personal médico en rutas de savia	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la Coordinadora medica la realización de la capacitación	Coordinadora médica
Capacitar al comité técnico de la institución los resultados del clima institucional	Clima laboral	Gestionar con la Coordinador de Talento Humano la capacitación	Coordinadora médica
Capacitar al personal médico en atención preconcepcional	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la Coordinadora médica la realización de la capacitación	Coordinadora médica
Capacitar al personal en comunicación efectiva y asertiva	Clima laboral	Gestionar con la ARL la realización de la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar al personal médico en atención preconcepcional	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la Coordinadora médica la realización de la capacitación	Coordinadora médica
Capacitar al personal en comunicación efectiva y asertiva	Clima laboral	Gestionar con la ARL la realización de la capacitación	Coordinador de Talento Humano

ELABORÓ: <b>Edwin Muñoz</b>	REVISÓ: <b>Diego Rodríguez</b>	APROBÓ: <b>Ciro Gómez</b>
CARGO: <b>Asesor calidad</b>	CARGO: <b>Jefe de Recursos Humanos</b>	CARGO: <b>Gerente</b>
FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>



Capacitar a las Enfermeras en Triage	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con el politécnico COHAN la realización de la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar al personal en control prenatal RIA	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la Coordinadora médica la realización de la capacitación	Coordinadora médica
Capacitar a médicos y enfermeras en manual de atención red vital	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la Coordinadora médica la realización de la capacitación	Coordinadora médica
Capacitar a todo el personal en humanización en servicios de salud	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la Coordinadora médica la realización de la capacitación	Coordinadora médica
Capacitar a todo el personal en peticiones, quejas y reclamos	Proceso de gerencia de la información	Gestionar con la Coordinadora médica la realización de la capacitación	Coordinadora médica
Capacitar al personal en responsabilidades del empleador frente a la implementación del SG- SST	SG-SST	Gestionar con Colmena formar la realización de la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar al personal médico en examen clínico de mama	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la Coordinadora médica la realización de la capacitación	Enfermera Jefe PyP
Capacitar al personal médico y enfermería en introducción voluntaria al embarazo	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con Profamilia la realización de la capacitación	Enfermera Jefe PyP
Capacitar al personal en manual de relacionamiento Savia	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la Enfermera Jefe de Savia la realización	Enfermera Jefe PyP
Capacitar al personal asistencial y administrativo en orden, aseo y prevención de caídas	SG-SST	Gestionar con la ARL SURA la realización de la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar al personal	SG-SST	Gestionar con la ARL	Coordinador de
ELABORÓ: <b>Edwin Muñoz</b>	REVISÓ: <b>Diego Rodríguez</b>	APROBÓ: <b>Ciro Gómez</b>	
CARGO: <b>Asesor calidad</b>	CARGO: <b>Jefe de Recursos Humanos</b>	CARGO: <b>Gerente</b>	
FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	



de odontología en lección aprendida por A.T riesgo biológico		la realización de la capacitación	Talento Humano
Capacitar al personal en PAMEC	Proceso de Dirección Estratégica	Gestionar con El Asesor de Calidad	Asesor de Calidad
Capacitar al personal en PAMEC, Código de Ética y Anticorrupción	Proceso de Dirección Estratégica	Gestionar con la Ingeniera de Sistemas la capacitación	Ingeniero de Sistemas
Capacitar al personal médico y enfermería en La Resolución 2465	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la capacitación	Coordinadora médica
Capacitar al personal médico y enfermería en Rutas, reporte, incidentes y Sivigila 2021	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la Coordinadora médica la realización de la capacitación	Coordinadora médica
Capacitar al comité COPASST en metodología e investigación de accidente	SG-SST	Gestionar con la ARL la realización de la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar a todo el personal en inspección a los puestos de trabajo e higiene postural	SG-SST	Gestionar con la ARL la realización de la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar al personal médico y enfermería en enfermedades de Chagas y circular dengue 2021	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la Coordinadora médica la realización de la capacitación	Coordinadora médica
Capacitar al personal de medico en cómo y cuándo suplementar la alimentación en las maternas	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la Coordinadora médica la realización de la capacitación	Coordinadora médica
Capacitar a todo el personal en parto humanizado	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la Coordinadora médica la realización de la capacitación	Coordinadora médica
Capacitar al personal de oficios generales	Seguridad del paciente	Gestionar con la Ingeniera de Sistemas la	Ingeniero de Sistemas



en seguridad del paciente		capacitación	
Capacitar al personal médico y enfermería en IIRAG- IRA- USO DE ASA	Seguridad del paciente	Gestionar con la Coordinadora médica la realización de la capacitación	Coordinadora médica
Capacitar al comité SST en inspecciones de seguridad	SG-SST	Gestionar con la ARL la realización de la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar a los integrantes del COVE institucional en Pan Departamental, circular y ruta de atención Dengue	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la Coordinadora médica la realización de la capacitación	Coordinadora médica
Capacitar a los integrantes del comité de infecciones en información respecto al hongo candida curso y tratamiento	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la Coordinadora médica la realización de la capacitación	Coordinadora médica
Capacitar a los integrantes del COVE en salud materna infantil en Antioquia 2021	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la Coordinadora médica la realización de la capacitación	Coordinadora médica
Capacitar al personal médico en código fucsia. RIA parto y PostParto	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la Coordinadora médica la realización de la capacitación	Coordinadora médica
Capacitar a todo el personal en el arte de sanar con pasión	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la Coordinador de Talento Humano la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar al personal de enfermería en actualidad en enfermería	Proceso de gestión en Talento Humano	Gestionar con la facultad de Enfermería de la UdeA la realización de la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar al tecnólogo		Gestionar con la	Coordinador de
ELABORÓ: <b>Edwin Muñoz</b>	REVISÓ: <b>Diego Rodríguez</b>	APROBÓ: <b>Ciro Gómez</b>	
CARGO: <b>Asesor calidad</b>	CARGO: <b>Jefe de Recursos Humanos</b>	CARGO: <b>Gerente</b>	
FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	



en RX, a la coordinadora de Odontología y a la líder de SG-SST en protección radiológica	SG-SST	Coordinadora de Talento Humano la capacitación	Talento Humano
Capacitar al personal de RX, Calidad, mantenimiento, SG-SST y coordinadora de odontología en asesoría resolución 482/2021	SG-SST	Gestionar con la ARL la realización de la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar al personal de enfermería en administración de inmunobiológicos según delegación y normatividad de salud	Pyp	Gestionar con el SENA la realización de la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar a todo el personal en reincidencia SG-SST	Proceso de gestión en Talento Humano	Gestionar con la Coordinadora de Talento Humano la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar a todo el personal en reincidencia IAMI	Proceso de gestión en Talento Humano	Gestionar con la Coordinadora de Talento Humano la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar a todo el personal en reincidencia en seguridad del paciente	Proceso de gestión en Talento Humano	Gestionar con la Coordinadora de Talento Humano la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar a todo el personal en reincidencia en calidad	Proceso de gestión en Talento Humano	Gestionar con la Coordinadora de Talento Humano la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar a todo el personal en reincidencia en reporte SIVIGILA y RIAS	Proceso de gestión en Talento Humano	Gestionar con la Coordinadora de Talento Humano la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar a todo el personal en reincidencia de	Proceso de gestión en Talento Humano	Gestionar con la Coordinadora de Talento Humano la	Coordinador de Talento Humano



residuos		capacitación	
Capacitar al personal médico en MIPRES, CTC, POS e incapacidades	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la Coordinadora médica la realización de la capacitación	Coordinadora médica
Capacitar al personal médico en cuidado al paciente con trastorno psiquiátrico	Proceso de gestión en Talento Humano	Gestionar con la Universidad de Antioquia y HOMO la realización de la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar al personal de enfermería en soporte vital básico	Proceso de gestión en talento Humano	Gestionar con _____ la realización de la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar al personal de servicios generales en uso y manejo de sustancias para asepsia y desinfección	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la Coordinadora de PyP la realización de la capacitación	Coordinadora de PyP
Capacitar al personal asistencial, administrativo y de apoyo en IAMI INTEGRAL	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con los estudiantes en práctica de la UdeA la realización de la actividad	Enfermera Coordinadora Hospitalización y urgencias
Capacitar al personal de enfermería en actualización de toma de muestras de laboratorio	Proceso de gestión en Talento Humano	Gestionar con la Escuela de Enfermería San Rafael, la realización de la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar al personal médico y enfermería en diabetes ADA 2021	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la Coordinadora médica la realización de la capacitación	Coordinadora médica
Capacitar a todo el personal asistencial (médico y enfermería) IAMI-I	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con enfermeros UDEA	Enfermera Coordinadora Hospitalización y urgencias
Capacitar a todo el personal de servicios generales y administrativo IAMI-I	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con enfermeros UDEA	Enfermera Coordinadora Hospitalización y urgencias
Capacitar a todo el personal	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con enfermeros UDEA	Enfermera Coordinadora



administrativo IAMI-I			Hospitalización y urgencias
Capacitar al personal médico en Triage	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la Coordinadora médica la realización de la capacitación	Coordinador médica
Capacitar al personal de enfermería en toma de muestras	Proceso de gestión en Talento Humano	Gestionar con la UCO la realización a través del convenio docencia servicio	Coordinador Talento Humano
Capacitar al personal de enfermería en código rojo	Proceso de gestión en Talento Humano	Gestionar con la UCO la realización a través del convenio docencia servicio	Coordinadora médica
Capacitar al personal médico en código azul y código rojo	Proceso de gestión en Talento Humano	Gestionar con la Coordinadora médica la realización de la capacitación	Coordinadora médica
Capacitar al personal del hospital y a la comunidad en asistencia técnica violencia sexual	Proceso de Gestión Integral en Salud	Gestionar con la secretaria Seccional de Salud de Antioquia	Coordinadora médica
Certificar al personal médico en RCP	Proceso de gestión en Talento Humano	Gestionar con RAPHAEL GRUP su realización	Coordinador Talento Humano
Capacitar al personal en ergonomía	SG-SST	Gestionar con la ARL la realización de la capacitación	Coordinadora de Talento Humano
Capacitar al personal en estrés como generador de enfermedad	SG-SST	Gestionar con la ARL la realización de la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar a odontóloga e higienista en Bioseguridad	SG-SST	Gestionar con la ARL la realización de la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Socialización del programa de prevención de alcohol y drogas	SG-SST	Gestionar con la ARL la realización de la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar al personal en autocuidado y	SG-SST	Gestionar con la ARL la realización de	Coordinador de Talento Humano

ELABORÓ: <b>Edwin Muñoz</b>	REVISÓ: <b>Diego Rodríguez</b>	APROBÓ: <b>Ciro Gómez</b>
CARGO: <b>Asesor calidad</b>	CARGO: <b>Jefe de Recursos Humanos</b>	CARGO: <b>Gerente</b>
FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>



accidentes laborales		la capacitación	
Capacitar al personal de laboratorio en control de calidad	MISIONAL	Gestionar con la Universidad de Antioquia la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar al personal por áreas en manejo de computador y office	SISTEMAS	Coordinar la realización de la capacitación	Ingeniero de Sistemas
Capacitar al personal de facturación en el manejo de la plataforma de RIPS para facturación	SISTEMAS	Gestionar la realización de la capacitación	Ingeniero de Sistemas
Capacitar al personal en gestión Documental	SISTEMAS	Gestionar con el SENA la realización de la certificación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar a todo el personal en compromisos éticos	MISIONAL	Gestionar con el SENA la realización de la certificación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar a todo el personal en sarlalt (plataforma)	SISTEMAS	Gestionar la realización de la capacitación	Ingeniera de Sistemas
Capacitar a todo el personal en anticorrupción	MISIONAL	Gestionar con el DAFF la realización de la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar al personal en Bioseguridad	SG -SST	Gestionar con la ARL la realización de la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar al personal en atención al usuario	MISIONAL	Gestionar con Bancolombia la realización de la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar al personal en trabajo en equipo	CLIMA LABORAL	Gestionar con la ARL la realización de la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar al personal en Balance de líquidos	MISIONAL	Gestionar con la ARL la realización de la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar al personal en Balance de líquidos	MISIONAL	Gestionar con entidad competente la realización de la	Coordinador de Talento Humano
ELABORÓ: Edwin Muñoz	REVISÓ: Diego Rodríguez	APROBÓ: Ciro Gómez	
CARGO: Asesor calidad	CARGO: Jefe de Recursos Humanos	CARGO: Gerente	
FECHA: Mayo de 2021	FECHA: Mayo de 2021	FECHA: Mayo de 2021	



		capacitación	
Capacitar al personal en baño de paciente en cama	MISIONAL	Gestionar con entidades en convenio la realización de la capacitación	Coordinador de Talento Humano
capacitar al personal en esterilización	MISIONAL	Gestionar con CEDES o San Rafael la vinculación con esta actividad	Coordinador de Talento Humano
Capacitar al personal en valoración del riesgo caída UPP	MISIONAL	Gestionar con Entidad competente la realización de la capacitación	Coordinador de Talento Humano
Capacitar al personal en venopunción	MISIONAL	Gestionar con Entidad competente la realización de la capacitación	Coordinador de Talento Humano

## 8. PRESUPUESTO

El plan Institucional de Capacitaciones tiene un presupuesto asignado para el año 2021 de **DOS MILLONES DE PESOS MCT (\$2.000.000)**

## 9. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

La fase de evaluación y seguimiento se realizará midiendo en el impacto de las capacitaciones priorizadas en los siguientes temas:

TEMA TRATADO	IMPACTO
SEGURIDAD DEL PACIENTE	Eventos adversos
HUMANIZACIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD	Vulneración de derechos
SG-SST	Accidentes laborales
VIOLENCIA SEXUAL	Casos de violencia sexual
ORDEN, ASEO Y DESEGRACIÓN DE RESIDUOS	Separación adecuada de los residuos hospitalarios: Residuos peligrosos Residuos no peligrosos

ELABORÓ: <b>Edwin Muñoz</b>	REVISÓ: <b>Diego Rodríguez</b>	APROBÓ: <b>Ciro Gómez</b>
CARGO: <b>Asesor calidad</b>	CARGO: <b>Jefe de Recursos Humanos</b>	CARGO: <b>Gerente</b>
FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>

 HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	<b>E.S.E. Hospital Octavio Olivares</b> <i>Unidos construimos el cambio</i>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b>
ACT: septiembre 2020	COD: RES-CA-0019.1	VERSION: 1

### 9.1 Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC

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

- Participación de los servidores
- Porcentaje del cumplimiento del PIC
- Impacto capacitaciones priorizadas

## 10. SOCIALIZACION

El presente plan será socializado a todos los funcionarios de la E.S.E. Hospital OCTAVIO OLIVARES a través de la intranet de la Institución, a través de la cartelera de talento humano antes del 15 de junio del 2021.

## 11. PROGRAMACIÓN CON BASE EN LAS ÁREAS TEMÁTICAS.

La programación de las capacitaciones a los funcionarios se realiza por cada área, y es el coordinador de cada una de éstas quien se encargará de la logística, gestión y seguimiento de cada capacitación.

## 12. AUTOCONTROL, CONTROL, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La Evaluación de Plan Institucional de Capacitación (PIC), es un proceso sistemático para valorar la efectividad y/o la eficiencia del diseño, ejecución y resultados de dicho plan. En síntesis, con la evaluación del Plan Institucional de Capacitación se busca valorar y analizar los siguientes elementos:

- a. El grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan de Capacitación y si dicho plan se ha administrado adecuadamente, es decir, **EL PROCESO DE GESTIÓN DEL PIC**.
- b. Determinar **EL IMPACTO DE LOS EVENTOS DE CAPACITACIÓN** en el desempeño de los funcionarios y de las entidades, esto es los resultados de la capacitación en el desempeño tanto individual como de la organización.

En la institución, esta tarea se llevará a cabo mediante el registro de todas las capacitaciones a las que asistan los funcionarios en un formato denominado **REGISTRO DE PARTICIPACIÓN EN PROCESOS DE CAPACITACIÓN**, el cual deberá ser diligenciado por el funcionario que asiste a la capacitación con los datos básicos, y luego será entregado a cada líder de área para que éste consolide y archive en el área correspondiente.

ELABORÓ: <b>Edwin Muñoz</b>	REVISÓ: <b>Diego Rodríguez</b>	APROBÓ: <b>Ciro Gómez</b>
CARGO: <b>Asesor calidad</b>	CARGO: <b>Jefe de Recursos Humanos</b>	CARGO: <b>Gerente</b>
FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>



Es importante tener en cuenta que para hacer un seguimiento al Plan Institucional de Capacitaciones, se deben llevar unos indicadores como son:

1. % de seguimiento al Plan de capacitación
2. % de transferencia del conocimiento
3. % de personal capacitado sobre el total del personal.

#### REGISTRO DE PARTICIPACION EN PROCESOS DE CAPACITACIÓN

**FECHA:** \_\_\_\_\_

**DIRIGIDO POR:** \_\_\_\_\_

**AREA RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD:** \_\_\_\_\_

ELABORÓ: <b>Edwin Muñoz</b>	REVISÓ: <b>Diego Rodríguez</b>	APROBÓ: <b>Ciro Gómez</b>
CARGO: <b>Asesor calidad</b>	CARGO: <b>Jefe de Recursos Humanos</b>	CARGO: <b>Gerente</b>
FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>

TEMAS TRATADOS: \_\_\_\_\_  
LUGAR: \_\_\_\_\_ INTENSIDAD HORARIA: \_\_\_\_\_

---

**FIRMA RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD**

---

**FIRMA COORDINADOR DE AREA**

FECHA	
TEMA DE LA CAPACITACION O INDUCCION -- REINDUCCION	
PROCESO O AREA AL QUE PERTENECE	

<b>ELABORÓ:</b> <u>Edwin Muñoz</u>	<b>REVISÓ:</b> <u>Diego Rodríguez</u>	<b>APROBÓ:</b> <u>Ciro Gómez</u>
<b>CARGO:</b> <u>Asesor calidad</u>	<b>CARGO:</b> <u>Jefe de Recursos Humanos</u>	<b>CARGO:</b> <u>Gerente</u>
<b>FECHA:</b> <u>Mayo de 2021</u>	<b>FECHA:</b> <u>Mayo de 2021</u>	<b>FECHA:</b> <u>Mayo de 2021</u>



**CALIFIQUE LOS SIGUIENTES ASPECTOS DE LA CAPACITACION, SIENDO 1 EL MENOR PUNTAJE Y 5 EL MAYOR PUNTAJE:**

ASPECTO	CALIFICACION				
	1	2	3	4	5
El tema es de importancia o contribuye a su desempeño en la ESE HOO					
El expositor tuvo claridad para transmitir el conocimiento					
Se utilizaron métodos adecuados para lograr un mejor aprendizaje					
Uso adecuado de ayudas audiovisuales					
La capacitación cumplió los objetivos propuestos.					

Sugerencias y comentarios para mejorar:

---

---

---

Resultados esperados:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

Herramienta de evaluación (acciones a tomar cuando no se obtienen los resultados esperados):

---

---

Realizador de seguimiento

ELABORÓ: <b>Edwin Muñoz</b>	REVISÓ: <b>Diego Rodríguez</b>	APROBÓ: <b>Ciro Gómez</b>
CARGO: <b>Asesor calidad</b>	CARGO: <b>Jefe de Recursos Humanos</b>	CARGO: <b>Gerente</b>
FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>	FECHA: <b>Mayo de 2021</b>