

**E.S.E. HOSPITAL**  
**JOSE CAYETANO**  
**VÁSQUEZ**



*Trabajamos por un Puerto Boyacá Saludable!!!*

PLAN ANUAL DE CAPACITACION

2020

<b>PROCESO</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración</b> 23/07/2018	<b>Fecha actualización</b> 23/07/2018	<b>Versión 1</b>	<b>Página 1 de 10</b>
Plan Anual de Capacitación	<b>Elaborado por:</b> Luz Elena Gomez		<b>Aprobado por:</b> CARLOS JULIO ORTEGA OLAYA, Gerente General	
<b>Responsable:</b> Luz Elena Gómez Vera Sub-Gerente Administrativa	<b>Revisado por</b> Juan Pablo Ruano - Planeación.		<b>Código</b> GC-FM-013	



## PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

Código GC-FM-013

Versión 1

Vigencia Julio 2018

El Hospital JOSE CAYETANO VASQUEZ II NIVEL 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 funcionarios que los integran, fundamento y soporte para la creación y desarrollo de un Plan Institucional de Capacitación - PIC para el año 2020, 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 el puesto de trabajo, y bajo la modalidad de inducción y re inducción.

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 funcionario 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 un cultura organizacional que busca la calidez y humanización de los diferentes servicios que presta el Hospital JOSE CAYETANO VASQUEZ II NIVEL .

El Plan Institucional de Capacitación 2020, que a continuación se presenta, responde a las necesidades y expectativas de los funcionarios y colaboradores de la E.S.E Hospital JOSE CAYETANO VASQUEZ II NIVEL y sus Unidades Funcionales, para poder contar con Talento Humano Motivado, Calificado, Capacitado, Comprometido y Competente de realizar sus actividades

<b>PROCESO</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración</b> 23/07/2018	<b>Fecha actualización</b> 23/07/2018	<b>Versión 1</b>	<b>Página 1 de 10</b>
Plan Anual de Capacitación	<b>Elaborado por:</b> Luz Elena Gomez		<b>Aprobado por:</b> CARLOS JULIO ORTEGA OLAYA, Gerente General	
<b>Responsable:</b> Luz Elena Gómez Vera Sub-Gerente Administrativa	<b>Revisado por</b> Juan Pablo Ruano - Planeación.		<b>Código</b> GC-FM-013	



## PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

Código GC-FM-013

Versión 1

Vigencia Julio 2018

### JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con la Constitución Política de 1991 y las directrices del Decreto 1567 de 1998; se adopta el Plan Institucional de Capacitación PIC con la intención de convertirse en herramientas que soporte los cambios organizacionales y logre el fortalecimiento del talento humano de la E.S.E Hospital JOSE CAYETANO VASQUEZ II NIVEL y sus Unidades Funcionales se entiende por capacitación como el conjunto de procesos organizados relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. Así mismo, la capacitación busca contribuir al mejoramiento institucional, promoviendo el desarrollo de un talento humano idóneo y competente, a través del fortalecimiento con el compromiso de los empleados con respecto a los objetivos de calidad, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado. "Decreto 1567" También la normatividad señala que la "La capacitación y formación de los empleados públicos 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". En este orden de ideas, dentro de la estructura organizacional del Hospital JOSE CAYETANO VASQUEZ II NIVEL y sus Unidades Funcionales, acogiéndose al mandamiento normativo de desarrollar el Plan anual de capacitación 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

<b>PROCESO</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración</b> 23/07/2018	<b>Fecha actualización</b> 23/07/2018	<b>Versión 1</b>	<b>Página 1 de 10</b>
Plan Anual de Capacitación	<b>Elaborado por:</b> Luz Elena Gomez		<b>Aprobado por:</b> CARLOS JULIO ORTEGA OLAYA, Gerente General	
<b>Responsable:</b> Luz Elena Gómez Vera Sub-Gerente Administrativa	<b>Revisado por</b> Juan Pablo Ruano - Planeación.		<b>Código</b> GC-FM-013	

necesidades de capacitación, enfatizando 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

### 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 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.

<b>PROCESO</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración</b> 23/07/2018	<b>Fecha actualización</b> 23/07/2018	<b>Versión 1</b>	<b>Página 1 de 10</b>
Plan Anual de Capacitación	<b>Elaborado por:</b> Luz Elena Gomez		<b>Aprobado por:</b> CARLOS JULIO ORTEGA OLAYA, Gerente General	
<b>Responsable:</b> Luz Elena Gómez Vera Sub-Gerente Administrativa	<b>Revisado por</b> Juan Pablo Ruano - Planeación.		<b>Código</b> GC-FM-013	

- 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 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.

### **DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

En 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 lo cual, 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. Teniendo en cuenta lo anterior y con el fin de conocer las necesidades del plan institucional de capacitación, se elaboró una encuesta de requerimientos que identifican las necesidades de los funcionarios y colaboradores. Proceso Capacitación Personal Asistencial y Administrativa Acreditación Administrativo y Asistencial. Enfermería y Médicos Protocolos y guías Asistencial. Asistencial y Administrativo. Office y Excel Asistencial y Administrativo. Administrativa y Asistencial. Atención al usuario Administrativo y Asistencial. Asistencial y Administrativo. Humanización Administrativa y Asistencial. Asistencial y Administrativos. Bioseguridad Administrativo y Asistencial. Asistencial y Administrativos. Autocontrol Asistencial y administrativo Administrativos y Asistenciales Trabajo en equipo. Administrativo y Asistencial

<b>PROCESO</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración</b> 23/07/2018	<b>Fecha actualización</b> 23/07/2018	<b>Versión 1</b>	<b>Página 1 de 10</b>
Plan Anual de Capacitación	<b>Elaborado por:</b> Luz Elena Gomez		<b>Aprobado por:</b> CARLOS JULIO ORTEGA OLAYA, Gerente General	
<b>Responsable:</b> Luz Elena Gómez Vera Sub-Gerente Administrativa	<b>Revisado por</b> Juan Pablo Ruano - Planeación.		<b>Código</b> GC-FM-013	

Fuente: Encuesta realizadas a trabajadores y colaboradores 2019, encuestas Por tal razón es pertinente crear e implementar Plan de Capacitación Institucional en la vigencia 2020, en procura de la formación de servidores públicos, reflejándose lo anterior, en un aumento de conocimientos, habilidades y destrezas de los mismos, pues se ha constatado que a mayor formación es mejor desempeño laboral y su de nivel de excelencia, en busca de la acreditación año 2018. Desde este punto de vista, para nuestra Institución resulta fundamental enfocar la capacitación de los servidores como un propósito que dé lugar al cumplimiento de las Metas Institucionales.

El proceso de Talento Humano dentro de la Estructura Organizacional de la E.S.E Hospital JOSE CAYETANO VASQUEZ E.S.E , juega un papel preponderante en el ejercicio del cumplimiento de la política de desarrollo del Talento Humano que integra la planta de cargos de la Institución y de igual manera los colaboradores (contratistas) teniendo en cuenta el proceso en que se encuentra con miras a lograr la implementación de estándares superiores de calidad exigidos por el Sistema Único de Acreditación (S.U.A.), ha revisado las necesidades en materia de Capacitación, enfatizando en los ejes temáticos Plataforma Estratégica, Gestión de Calidad, Sistemas de información (ofimática – comunicación asertiva)

### **OBJETIVO GENERAL:**

Brindar herramientas de capacitación a los servidores públicos, contratistas y funcionarios que contribuyan al mejoramiento de las competencias laborales individuales y grupales, para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, los planes estratégicos y política de calidad, que nos permita ser cada vez más eficientes en la prestación de servicios de salud.

<b>PROCESO</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración</b> 23/07/2018	<b>Fecha actualización</b> 23/07/2018	<b>Versión 1</b>	<b>Página 1 de 10</b>
Plan Anual de Capacitación	<b>Elaborado por:</b> Luz Elena Gomez		<b>Aprobado por:</b> CARLOS JULIO ORTEGA OLAYA, Gerente General	
<b>Responsable:</b> Luz Elena Gómez Vera Sub-Gerente Administrativa	<b>Revisado por</b> Juan Pablo Ruano - Planeación.		<b>Código</b> GC-FM-013	

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. Capacitar a los servidores y colaboradores públicos del Hospital José Cayetano Vásquez E.S.E y sus Unidades Funcionales, en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo, teniendo en cuenta el proceso de acreditación que está adelantando la entidad.
2. Promover la capacitación del talento humano al servicio del Hospital José Cayetano Vásquez E.S.E y sus Unidades Funcionales.
3. Formar espacios de aprendizaje y formación del personal con el fin de aumentar la participación y adherencia, y el mejoramiento continuo de la calidad de prestación de servicios de salud en el Hospital
4. Desarrollar actividades de sensibilización orientadas a fortalecer una actitud positiva en los funcionarios hacia la prestación del servicio.
5. Diseñar e implementar un programa para incorporar la atención humanizada en la prestación de servicios de salud.
6. Brindar capacitación específica a las áreas misionales que permita el logro de los objetivos y retos nuevos que como Institución se tienen.
7. Realizar capacitación en control de riesgos que permita mejorar la cultura de seguridad del paciente que redunde en la prestación de servicios de una forma más segura a la ciudadanía.
8. Desde el ingreso de los funcionarios nuevos tiene que haber un proceso de inducción previa, en cuanto a su cargo, sus funciones específicas y deber ir hasta el conocimiento del Hospital.
9. Promover el Autocontrol a los funcionarios y colaboradores del Hospital José Cayetano Vásquez E.S.E y sus Unidades Funcionales.

<b>PROCESO</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración</b> 23/07/2018	<b>Fecha actualización</b> 23/07/2018	<b>Versión 1</b>	<b>Página 1 de 10</b>
Plan Anual de Capacitación	<b>Elaborado por:</b> Luz Elena Gomez		<b>Aprobado por:</b> CARLOS JULIO ORTEGA OLAYA, Gerente General	
<b>Responsable:</b> Luz Elena Gómez Vera Sub-Gerente Administrativa	<b>Revisado por</b> Juan Pablo Ruano - Planeación.		<b>Código</b> GC-FM-013	

10. Desarrollar habilidades y herramientas de comunicación asertiva a los trabajadores y colaboradores del hospital buscando mejorar el dialogo y mejorar el clima organizacional

## DEFINICIONES

a) 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.

b) 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.

c) 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"

<b>PROCESO</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración</b> 23/07/2018	<b>Fecha actualización</b> 23/07/2018	<b>Versión 1</b>	<b>Página 1 de 10</b>
Plan Anual de Capacitación	<b>Elaborado por:</b> Luz Elena Gomez		<b>Aprobado por:</b> CARLOS JULIO ORTEGA OLAYA, Gerente General	
<b>Responsable:</b> Luz Elena Gómez Vera Sub-Gerente Administrativa	<b>Revisado por</b> Juan Pablo Ruano - Planeación.		<b>Código</b> GC-FM-013	



d) Educación informal "Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados"

e) 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 registrará 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.

### **METAS**

Para la vigencia 2020 se prevé capacitar a los funcionarios de la planta de personal del Hospital José Cayetano Vásquez E.S.E y sus Unidades Funcionales; tanto del área Administrativa, Área asistencial, procurando cumplir la capacitación en un noventa y un (90%) por ciento del personal durante la vigencia del presente plan.

<b>PROCESO</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración</b> 23/07/2018	<b>Fecha actualización</b> 23/07/2018	<b>Versión 1</b>	<b>Página 1 de 10</b>
Plan Anual de Capacitación	<b>Elaborado por:</b> Luz Elena Gomez		<b>Aprobado por:</b> CARLOS JULIO ORTEGA OLAYA, Gerente General	
<b>Responsable:</b> Luz Elena Gómez Vera Sub-Gerente Administrativa	<b>Revisado por</b> Juan Pablo Ruano - Planeación.		<b>Código</b> GC-FM-013	

Realizar la inducción al 100% al personal que ingrese al Hospital en la vigencia 2020.

Realizar el programa de re inducción al 90% del total de personal del hospital y sus unidades funcionales.

En este sentido, es preciso aclarar que al personal no vinculado a la planta y al personal de contrato o de apoyo a la gestión se brindará capacitación, toda vez no se incurra en costos adicionales por su asistencia.

En todo caso al personal de apoyo a la gestión en la modalidad de contrato se aplicará el programa de inducción y re inducción

**METODOLOGÍA.**

El plan Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se llevará a cabo durante la vigencia del 2020, dirigidos a todos los funcionarios de Carrera administrativa, provisionales, empleados oficiales y de libre nombramiento y remoción, está elaborado a partir de la identificación de necesidades reales de los servidores públicos del Hospital José Cayetano Vásquez E.S.E y sus Unidades Funcionales.

Anexo No 1.

**CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO.**

Evaluación Para las actividades de capacitación se contempla la aplicación de las evaluaciones en dos momentos, a saber:

Evaluación inmediata de la capacitación: Se efectúa una vez finalice la capacitación y la aplicará el gestor y/o líder de cada proceso, según corresponda utilizando el siguiente formato de evaluación. El propósito de esta evaluación es captar la opinión inmediata de los capacitados sobre el uso de los recursos

<b>PROCESO</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración</b> 23/07/2018	<b>Fecha actualización</b> 23/07/2018	<b>Versión 1</b>	<b>Página 1 de 10</b>
Plan Anual de Capacitación	<b>Elaborado por:</b> Luz Elena Gomez		<b>Aprobado por:</b> CARLOS JULIO ORTEGA OLAYA, Gerente General	
<b>Responsable:</b> Luz Elena Gómez Vera Sub-Gerente Administrativa	<b>Revisado por</b> Juan Pablo Ruano - Planeación.		<b>Código</b> GC-FM-013	

didácticos, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia y aprendizaje, entre otros. (Ver Anexo 2) Evaluación de impacto de capacitación: Esta se aplicará como mínimo una vez por año mediante el uso del formato avalado para el fin y su diligenciamiento es de carácter obligatorio para los asistentes y gestores de los procesos involucrados. En este sentido es pertinente precisar que el objetivo de la evaluación del impacto es la de analizar las mejoras que se han suscitado con su proceso de aprendizaje en la capacitación. Medición: Se presentará a través de indicadores de gestión del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020 lo cual representa un insumo para la toma de decisiones Gerenciales, el proceso de Talento Humano ha adoptado entre otros, los siguientes indicadores: Cobertura de capacitación: Corresponde al número de personal perteneciente a la planta de personal que asiste a las capacitaciones programadas / total de personal de planta de personal del Hospital José Cayetano Vásquez E.S.E II Nivel de asistencia a capacitación: Corresponde al número de contratistas que asiste a las capacitaciones programadas / Total de contratistas del Hospital José Cayetano Vásquez E.S.E . La conjugación de los dos indicadores, nos permite identificar el porcentaje de participación por modalidad de vinculación. Teniendo en cuenta los indicadores que se encuentran definidos para el Plan Institucional de capacitación - PIC 2020, 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. El reporte de los datos de los indicadores del procedimiento, es responsabilidad de los gestores / líder de cada proceso, según corresponda quienes se encargarán de recopilar la información y remitirla a proceso de Talento Humano. Es preciso aclarar que el sistema de indicadores es susceptible a ajustes, complementos o replanteamientos a que haya lugar.

<b>PROCESO</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración</b> 23/07/2018	<b>Fecha actualización</b> 23/07/2018	<b>Versión 1</b>	<b>Página 1 de 10</b>
Plan Anual de Capacitación	<b>Elaborado por:</b> Luz Elena Gomez		<b>Aprobado por:</b> CARLOS JULIO ORTEGA OLAYA, Gerente General	
<b>Responsable:</b> Luz Elena Gómez Vera Sub-Gerente Administrativa	<b>Revisado por</b> Juan Pablo Ruano - Planeación.		<b>Código</b> GC-FM-013	



## PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

Código GC-FM-013

Versión 1

Vigencia Julio 2018

QUE HACER	QUIEN LO DEBE HACER	COMO LO DEBE HACER	CUANDO LO DEBE HACER	FECHA QUE INICIA	FECHA QUE FINALIZA	PROCESO QUE GENERA	PUNTO DE CONTROL
Realizar plan de necesidades de capacitación y actualización del personal en las diferentes áreas asistencial, administrativa y de apoyo	Secretaría de Talento Humano	encuesta abierta	anualmente	ene-20	dic-20	Necesidades de Capacitación sentida por la población trabajadora	Datos de encuesta
Presentación de planes de capacitación ante talento Humano	jefe asistencial, de apoyo y administrativo	Plan de trabajo y cronograma	anualmente	ene-20	dic-20	Plan de capacitación por áreas y procesos	Proyección de Plan anual de capacitación
Socialización y análisis de recursos para capacitación según necesidad, institucional, legislación procesos	Talento Humano, Asesor de Calidad	Plan de trabajo y cronograma	anualmente	ene-20	dic-20	Cronograma y plan de capacitaciones	Cronograma y plan de capacitaciones

### PLAN DE CAPACITACIONES AREA ASISTENCIAL

Capacitación semanal (día Jueves) para analizar guías de manejo, actualización de protocolos de atención de Urgencias, maternidad, medicina interna, salud pública, triage, y demás protocolos de atención médica	Cordinador o Medico	Cronograma, asignación de tema a tratar, asignación de conferensista, evaluación y mejora del proceso y/o procedimiento	semanalmente	ene-20	dic-20	acta de capacitación, actualización de guía o protocolo	asistencia y evidencia de cambios y acciones de mejora
---	---------------------	---	--------------	--------	--------	---	--

<b>PROCESO</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración</b> 23/07/2018	<b>Fecha actualización</b> 23/07/2018	<b>Versión 1</b>	<b>Página 1</b> de 10
Plan Anual de Capacitación	<b>Elaborado por:</b> Luz Elena Gomez		<b>Aprobado por:</b> CARLOS JULIO ORTEGA OLAYA, Gerente General	
<b>Responsable:</b> Luz Elena Gómez Vera Sub-Gerente Administrativa	<b>Revisado por</b> Juan Pablo Ruano - Planeación.		<b>Código GC-FM-013</b>	



## PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

Código GC-FM-013


Versión 1

Capacitación a personal Auxiliar de Enfermería en temas relacionados con el trato del usuario, guías y protocolos de enfermería, actividades específicas en atención pediátrica, atención materna, atención pre y post quirúrgica, asistencia a paciente quemado, asistencia a paciente de aislamiento, asistencia a usuario ortopédico, temas de residuos y manejo de bioseguridad, manejo de toma de exámenes de laboratorio auxiliares y preparación para toma de ayudas diagnósticas etc.	Jefe de Enfermería	Cronograma de capacitaciones personal asistencial de enfermería, apoyo de conferencistas, evaluaciones de proceso, cambio y mejora continua.	Mensualmente	ene-20	dic-20	acta de capacitación, actualización	Evaluación del cambio
						Vigencia Julio 2018	

### PLAN DE CAPACITACIONES AREA APOYO

Capacitación al personal de RX radiología en temas como nuevas técnicas y tecnologías apropiadas a la toma de ayudas diagnósticas, preparación del usuario para la toma de imágenes diagnósticas, entrega de resultados, bioseguridad y	Talento Humano, Asesor de Calidad: contatrista de imágenes diagnósticas	Cronograma de capacitación personal de Radiología; asegurar conferencistas, evaluaciones de proceso, cambio y mejora continua	Mensualmente	enero	diciembre	Acta de capacitación	evaluación y asistencia firmada
---	---	---	--------------	-------	-----------	----------------------	---------------------------------

<b>PROCESO</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración</b> 23/07/2018	<b>Fecha actualización</b> 23/07/2018	<b>Versión 1</b>	<b>Página 1</b> de 10
Plan Anual de Capacitación	<b>Elaborado por:</b> Luz Elena Gomez		<b>Aprobado por:</b> CARLOS JULIO ORTEGA OLAYA, Gerente General	
<b>Responsable:</b> Luz Elena Gómez Vera Sub-Gerente Administrativa	<b>Revisado por</b> Juan Pablo Ruano - Planeación.		<b>Código GC-FM-013</b>	

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES					Código GC-FM-013	
	Versión 1						
	Coordina dor de Odontolo gía, coordinad or medico	Cronograma de capacitacion personal de odontología:	Mensualmente	enero	diciembre	Acta de capacitaci on	evaluacion y asistencia firmada
Capacitación al personal de odontología en temas relacionados con bioseguridad, guías y manejo de tratamiento odontológico en las diferentes edades	asegurar conferencistas , evaluaciones de proceso, cambio y mejora continua						
Capacitación a personal de laboratorio clínico en temas de Bioseguridad, Calibración de equipos, Toma de muestras, manejo seguro de sustancias químicas, procesos de manejo de componentes sanguíneos, banco de sangre, cadena y custodia de muestras y resultados	asegurar conferencistas , evaluaciones de proceso, cambio y mejora continua	Mensualmente	enero	diciembre	Acta de capacitación, tema y asistencia	Evaluación y asistencia firmada	
Capacitación y manejo de procesos a personal de Cocina en buenas prácticas de manejo y manipulación de alimentos, áreas críticas, bioseguridad, manejo de cadenas de frío, empaque y reempaque de productos perecederos	asegurar conferencistas , evaluaciones de proceso, cambio y mejora continua	Mensualmente	enero	diciembre	Acta de capacitación, tema y asistencia	Evaluación y asistencia firmada	

<b>PROCESO</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración</b> 23/07/2018	<b>Fecha actualización</b> 23/07/2018	<b>Versión 1</b>	<b>Página 1 de 10</b>
Plan Anual de Capacitación	<b>Elaborado por:</b> Luz Elena Gomez		<b>Aprobado por:</b> CARLOS JULIO ORTEGA OLAYA, Gerente General	
<b>Responsable:</b> Luz Elena Gómez Vera Sub-Gerente Administrativa	<b>Revisado por</b> Juan Pablo Ruano - Planeación.		<b>Código</b> GC-FM-013	



## PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

Código GC-FM-013

Versión 1

Capacitación a personal de lavandería en temas de bioseguridad, manejo de sustancias químicas, uso de Elementos de Protección personal, precauciones universales en manejo de lencería contaminada, lencería quirúrgica y paquetes quirúrgicos	Contratista y auxiliares de lavandería	Cronograma de capacitación personal de facturación y administrativo, asegurar conferencistas, evaluaciones de proceso, cambio y mejora continua	Mensualmente	enero	diciembre	Acta de capacitación, tema y asistencia	Evaluación y asistencia firmada	
capacitación al personal de farmacia, en temas relacionados con la compra, manejo, almacenamiento y distribución de los medicamentos y dispositivos médicos	Químico farmacéutico	Cronograma de capacitación personal de farmacia y asegurar conferencistas, evaluaciones de proceso, cambio y mejora continua	Mensualmente	enero	diciembre	Acta de capacitación, tema y asistencia	Evaluación y asistencia firmada	
Capacitación al personal de seguridad en temas relacionados con atención de usuario, manejo de información y preparación en emergencias de atención masiva, eventos catastróficos, orden público	Talento Humano, contratista de Seguridad	Cronograma de capacitación personal de seguridad y vigilancia, asegurar conferencistas, evaluaciones de proceso, cambio y mejora continua	Mensualmente	enero	diciembre	Acta de capacitación, tema y asistencia	Evaluación y asistencia firmada	
Capacitación al personal conductor en seguridad vial, manejo defensivo y atención de primeros auxilios	Talento Humano, contratista de Seguridad	Cronograma de capacitación personal de seguridad y vigilancia, asegurar conferencistas, evaluaciones de proceso, cambio y mejora continua	Mensualmente	enero	diciembre	Acta de capacitación, tema y asistencia	Evaluación y asistencia firmada	
<b>PROCESO</b>			<b>Fecha elaboración</b>		<b>Fecha actualización</b>		<b>Versión 1</b>	<b>Página 1</b> de 10
GESTIÓN DE CALIDAD			29/07/2018		23/07/2018			
Plan Anual de Capacitación			Elaborado por:		Aprobado por:			
			Luz Elena Gómez		CARLOS JULIO ORTEGA OLAYA, Gerente General			
<b>Responsable:</b> Luz Elena Gómez Vera Sub-Gerente Administrativa			<b>Revisado por</b> Juan Pablo Ruano - Planeación.		<b>Código</b> GC-FM-013			



## PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

Código GC-FM-013

Versión 1

Capacitación al personal administrativo, facturación, Cajeros en temas de atención al usuario	Trabajadores sociales, y contratistas	Cronograma de capacitación persona de lavandería, asegurar conferencistas, evaluaciones de proceso, cambio y mejora continua	semanalmente	enero	diciembre	Acta de capacitación, tema y asistencia	Evaluación y asistencia firmada
Personal de oficinas, secretarías, asesores, Gerente y subgerentes, coordinadores de áreas en temas relacionados con el manejo sistematizado de la información, procesos y pautas para la presentación de informes, rutas de accesibilidad a documentación oficial cargue y descargue de información,	Talento Humano	Cronograma de capacitación personal administrativo y de oficinas, asegurar conferencistas, evaluaciones de proceso, cambio y mejora continua	Mensualmente	enero	diciembre	Acta de capacitación, tema y asistencia	Evaluación y asistencia firmada

### CAPACITACIONES AMBIENTALES

Capacitación al personal del servicio de aseo en temas relacionados con Bioseguridad, Manejo de elementos de protección personal, procesos de orden de aseo, limpieza y desinfección, manejo seguro de sustancias químicas, ruta de residuos planes de contingencia	Contratista y auxiliares de servicios generales	Cumplimiento de cronograma diligenciamiento de actas, evaluación y mejora continua	Mensualmente	enero	diciembre	Actas de asistencia a capacitaciones	Evaluación y firmas de asistencia
---	---	--	--------------	-------	-----------	--------------------------------------	-----------------------------------

### CAPACITACIONES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO TODO EL PERSONAL

Capacitación en Gestión de Calidad	Talento Humano	Fecha elaboración 23/07/2018	semestralmente	enero	diciembre	Actas de asistencia	Evaluación y firma de	Página 1 de 10
Plan Anual de Capacitación	coordinación con	Elaborado por: Luz Elena Gómez				Aprobado por: CARLOS JULIO ORTEGA OLAYA, Gerente General	asistencia firmada	
Responsable: Luz Elena Gómez Sub-Gerente Administrativa	ARL y Verider del SGSST	Revisado por: Juan Pablo Ruano - Planeación.				Código GC-FM-013		





## PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

Código GC-FM-013

Versión 1

Vigencia Julio 2018

<b>PROCESO</b> GESTIÓN DE CALIDAD	<b>Fecha elaboración</b> 23/07/2018	<b>Fecha actualización</b> 23/07/2018	<b>Versión 1</b>	<b>Página 1 de 10</b>
Plan Anual de Capacitación	<b>Elaborado por:</b> Luz Elena Gomez		<b>Aprobado por:</b> CARLOS JULIO ORTEGA OLAYA, Gerente General	
<b>Responsable:</b> Luz Elena Gómez Vera Sub-Gerente Administrativa	<b>Revisado por</b> Juan Pablo Ruano - Planeación.		<b>Código</b> GC-FM-013	