

EMPRESA
SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL
SAN ANTONIO DE SESQUILÉ
Y PUESTO DE SALUD DE
GACHANCIPÁ

**PLAN DE FORMACIÓN
Y CAPACITACIÓN
2023.**



PLAN DE CAPACITACIÓN AÑO 2023



*Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro servicio
y su salud nuestro objetivo*

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIONES 2023		
ELABORÓ: - Yeny Marlen Lizarazo Prieto- Talento Humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 1 de 18	
	VERSIÓN: V02.2023	
	CÓDIGO A-ATH-IN-02	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>		

1.INTRODUCCIÓN

El Plan de Formación y Capacitación 2023 indica los lineamientos que deben tener la E.S.E. Hospital San Antonio de Sesquilé para orientar la formación y la capacitación, inicialmente desde el alcance normativo de la misma y la articulación con la misión de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano. El nuevo plan incluye los ejes temáticos: la gestión del conocimiento y la innovación, la creación de valor público, la transformación digital y la aprobación y ética de lo público, entendiendo que es necesario destacar que la implementación de estas temáticas debe estar alineada con las competencias laborales y la inclusión de valores institucionales en todos los servidores públicos, adicional a ello, orientar los esfuerzos hacia el fortalecimiento de capacidades directivas que deben tener los líderes que cuentan con equipos de trabajo bajo su dirección, iniciando con el ejemplo y aportando en el desarrollo de las mismas.

En efecto, gestionar de manera efectiva el talento humano en la E.S.E. Hospital San Antonio de Sesquilé es un componente transcendental para lograr servidores idóneos y capaces en el fortalecimiento constante de sus competencias laborales, el fundamento de sus valores y el orgullo de ser parte del cambio, que claramente permitan estar orientados a resultados de impacto y alineados con el propósito misional, fundamentados en los principios de transparencia, el valor de cada visión de mejoramiento continuo para el incremento de la productividad individual y colectiva, garantizando la entrega de servicios con calidad.

El propósito del plan de formación y capacitación 2023 tiene la intención de establecer pautas para que el diseño planeación efectiva de capacitación desde las necesidades reales de cada funcionario y colaborador.

2.MARCO NORMATIVO

En la ley 909 de 2004 en su Título VI artículo 36 establece los objetivos de la capacitación, contemplando: “La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras de propiciar su eficacia personal, grupal y

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIONES 2023		
ELABORÓ: - Yeny Marlen Lizarazo Prieto- Talento Humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 2 de 18	
	VERSIÓN: V02.2023	
	CÓDIGO A-ATH-IN-02	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>		

organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento de la prestación de los servicios”.

Se busca mediante este documento que se constituya una política institucional, que el empleado desarrolle habilidades, genere conocimientos y cambie de actitud con el propósito de incrementar la capacidad tanto individual como colectiva y así cumplir con la misión de la entidad, de esta manera se pretende que todos los funcionarios adquieran compromiso y entrega con respecto a las políticas, planes y programas ejecutados en la Administración para el logro de los objetivos.

DECRETO 612 DE 2018: Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

ARTÍCULO 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos:

"2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIONES 2023		
ELABORÓ: - Yeny Marlen Lizarazo Prieto- Talento Humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 3 de 18	
	VERSIÓN: V02.2023	
	CÓDIGO A-ATH-IN-02	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>		

5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -- PETI
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

Para la formulación del Plan de Capacitación 2023, se tiene también en cuenta la resolución 3100 de 2019 del Estándar de Talento Humano donde se evidencia la definición de acciones de formación continua: “Actividades de capacitación del talento humano autorizado para ejercer una ocupación, profesión o especialidad, dirigidas a adquirir, fortalecer o actualizar los conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes, para su actuación idónea en cada uno de los servicios de salud que sean ofertados”

En concordancia con lo anterior se llevó a cabo un análisis de necesidades de formación a través de una encuesta, con el objetivo de determinar temas de capacitación de interés en los funcionarios y colaboradores, de esta forma se identificó que para estos es de suma importancia actualizar conocimientos en temas específicos que permitan el mejoramiento continuo tanto de su ser individual personal, como profesional. (El análisis de necesidades se encuentra en el **(Anexo 1)**).

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIONES 2023		
ELABORÓ: - Yeny Marlen Lizarazo Prieto- Talento Humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 4 de 18	
	VERSIÓN: V02.2023	
	CÓDIGO A-ATH-IN-02	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo		

Adicional a la encuesta, junto con el área de Calidad se realizó un análisis donde se identificaron unas necesidades prioritarias para llevar a cabo dentro del plan de capacitación, de esta manera se dio paso a la planificación de acciones de formación continua.

3.OBJETIVOS:

3.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias del recurso humano de la entidad, a través de cursos y capacitaciones que abarquen las necesidades de la institución logrando un cambio positivo y un clima organizacional favorable con el propósito de contribuir con la prestación de servicios humanizados, seguros y de calidad.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Con base en las debilidades que se presentan en el desarrollo de sus funciones realizar equipos de trabajo para estudiar temas específicos.
- Construir una cultura positiva, justa y centrada en la formación continua con el fin de mitigar el riesgo en la prestación de los servicios
- Contribuir a la cultura del mejoramiento continuo con el fin de alcanzar estándares superiores de calidad y dar cumplimiento a los estándares mínimos

4. ALCANCE

El programa de capacitación es transversal a todos los procesos de la institución, está dirigido a todo el personal o colaboradores de la institución, inicia desde que ingresa un colaborador a la institución y es continuo en el tiempo.

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE		
PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIONES 2023		
ELABORÓ: - Yeny Marlen Lizarazo Prieto- Talento Humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 5 de 18	
	VERSIÓN: V02.2023	
	CÓDIGO A-ATH-IN-02	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo		

5. DEFINICIÓN DE LOS CONTENIDOS RELACIONADOS CON LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN.

APRENDIZAJE: es el proceso a través del cual se modifican y adquieren habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación.

CAPACITACIÓN: conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa

COMPETENCIA: son las capacidades con diferentes conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida en el ámbito personal, social y laboral. Las competencias son los conocimientos, habilidades y destrezas que desarrolla una persona para comprender, transformar y practicar en el mundo en el que se desenvuelve

DESARROLLO DE CAPACIDADES: El desarrollo de capacidades es el proceso a través del cual los individuos, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen o mantienen las capacidades para establecer y lograr sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo

CALIFICACIÓN: Proceso para demostrar la capacidad para cumplir los requisitos especificados.

ENFOQUE HACIA EL USUARIO: La institución tiene como objeto principal satisfacer las necesidades del usuario y sus familias.

FORMACIÓN. Es la primera etapa de desarrollo de un individuo o grupo de individuos que se caracteriza por una programación curricular en alguna disciplina y que permite a quien la obtiene alcanzar niveles de conocimiento cada vez más elevados. En general son programas a mediano y largo plazo.

INDUCCIÓN: Tiene como finalidad que el funcionario conozca más en detalle la Organización y sus funciones, se integre a su puesto de trabajo y al entorno humano en que transcurrirá su vida laboral. El nuevo funcionario

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIONES 2023		
ELABORÓ: - Yeny Marlen Lizarazo Prieto- Talento Humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 6 de 18	
	VERSIÓN: V02.2023	
	CÓDIGO A-ATH-IN-02	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>		

va a encontrarse de pronto inmerso en un ambiente con normas, política, procedimiento y costumbres extrañas para él. La Institución debe preocuparse por informar al respecto a todos los nuevos elementos, y establecer planes y programas cuyo objeto será acelerar la integración del individuo, en el menor tiempo posible, al trabajo con el líder, al equipo de trabajo y a la Organización en general.

ENTRENAMIENTO: Es un proceso de formación a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la Organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades.

SENSIBILIZACIÓN: Actividades encaminadas a concienciar al personal sobre la importancia de repercusión sobre todas las actividades de la Institución y las suyas propias, así como la necesidad de un mejor comportamiento individual como parte fundamental del principio de respeto al SGSST

6. ORIENTACIÓN

Para el desarrollo de las actividades de formación al personal es necesario establecer las necesidades de capacitación, planear las acciones de formación, concretar temas, determinar formadores y los mecanismos de ejecución, evaluación y seguimiento, así como determinar la vigencia, evidencia y verificación de cada una de las capacitaciones.

El desarrollo del programa de capacitación se concibe bajo el Ciclo PHVA:

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIONES 2023		
ELABORÓ: - Yeny Marlen Lizarazo Prieto- Talento Humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 7 de 18	
	VERSIÓN: V02.2023	
	CÓDIGO A-ATH-IN-02	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>		

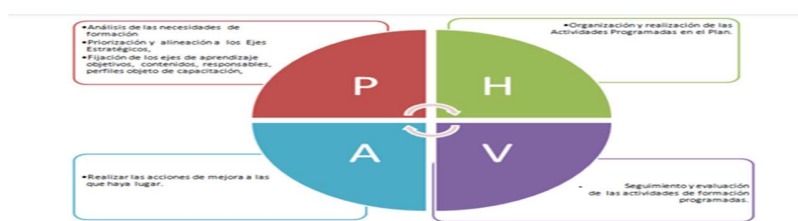
El desarrollo del programa de capacitación se concibe bajo el Ciclo PHVA:

PLANEAR: Análisis de las necesidades de formación a través del requerimiento de la normatividad vigente, mejora continua de los procesos y procedimientos basados en los riesgos en la prestación de los servicios, requisitos del Sistema Único de Habilitación y la alineación con ejes estratégicos y objetivos estratégicos

HACER: Ejecución de las capacitaciones programadas

VERIFICAR: Seguimiento y evaluación de las actividades de formación programadas, mediante indicadores de eficacia, cobertura e impacto.

ACTUAR: Realizar las acciones de mejora a las que haya lugar una vez se realice el análisis de los resultados obtenidos, además de la obtención de nuevas necesidades de capacitación para iniciar un nuevo ciclo.



6.1 PLANEAR

El plan de capacitación depende de la planificación, la cual surge del análisis de las necesidades de formación a través del requerimiento de la normatividad vigente, mejora continua de los procesos y procedimientos basados en los riesgos en la prestación de los servicios, requisitos del sistema único de habilitación, sistema único de acreditación, sistema de seguridad y salud en el trabajo, gestión ambiental y la alineación con los objetivos estratégicos de la institución.

Es importante tener presente los siguientes pasos para la planeación una vez se han definido las necesidades de capacitación de acuerdo con las necesidades de la institución:

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIONES 2023		
ELABORÓ: - Yeny Marlen Lizarazo Prieto- Talento Humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 8 de 18	
	VERSIÓN: V02.2023	
	CÓDIGO A-ATH-IN-02	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>		

1. Definición de temas de capacitación: Según la necesidad se han definido los siguientes ejes de capacitación para los funcionarios y colaboradores de la Institución:

Plan De Formación y de Capacitaciones		
1	Plan Anual de Capacitaciones	Elaboración Plan Anual de Capacitaciones
2		Socializar El plan Anual de Capacitaciones
3		Inducción y Reinducción
4	Plan de Gestión Integral de Residuos Hospitalarios y Similares E.S.E Hospital San Antonio de Sesquilé,	Programa de Gestión Integral para manejo de residuos hospitalarios, curso virtual de PGIRHS y capacitaciones presenciales
5		Legislación ambiental y sanitaria vigente. Orden y aseo de las áreas. Riesgos ambientales y sanitarios por el inadecuado manejo de los residuos hospitalarios y similares. Cambio climático. Política Ambiental, Organigrama y responsabilidades asignadas GAGAS.
6		Tecnologías limpias y minimización de impactos en, costos, recursos naturales y huella de carbono. ESTRATEGIA DE LAS 3R .
7		Manual de conductas básicas de Bioseguridad-Salud y Seguridad. Protocolo de Aseo, limpieza y desinfección de áreas y superficies. Adecuada segregación en la fuente, Nuevo código de colores Res. 2184 de 2019.
8		Talleres de segregación en la fuente de residuos sólidos, movimiento interno según las rutas establecidas, almacenamiento, conocimiento del Plan de Contingencia
9		Desactivación de residuos: procedimientos utilizados, formulación y aplicación de soluciones desactivadoras,

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIONES 2023		
ELABORÓ: - Yeny Marlen Lizarazo Prieto- Talento Humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 9 de 18	
	VERSIÓN: V02.2023 CÓDIGO A-ATH-IN-02	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>		

		materiales utilizados y su debida manipulación. Plan de Saneamiento básico y Protocolo Manejo de Derrames.
10	Responsabilidad ambiental y socialización estrategia de Hospital Verde	Responsabilidad ambiental y socialización estrategia de Hospital Verde (Programa de uso eficiente y ahorro de agua, energía y papel.).
11	Inducción y reinducción al Copasst: Conformación, Funciones y responsabilidades	Inducción y reinducción Copasst
12	Modulo de Comité de convivencial Laboral : Conformación, funciones, responsabilidades, comunicación asertiva, manejo y resolución del conflicto, Acoso Laboral	Inducción y reinducción Comité de convivencia laboral
13	Programa Seguridad y Salud en el Trabajo	Inducción y Reinducción de Seguridad y Salud en el Trabajo
14		Plan de Emergencia Hospitalaria-PHE
15		Modulo PVE y Gestión del Riesgo Biológico
16		Modulo PVE y Gestión del Riesgo Radiológico
17		Modulo PVE y Gestión del riesgo psicosocial
18		Modulo PVE y Gestión del riesgo Biomecánico
19		Plan vial
20		Capacitación Brigada de Emergencia

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIONES 2023		
ELABORÓ: - Yeny Marlen Lizarazo Prieto- Talento Humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 10 de 18	
	VERSIÓN: V02.2023 CÓDIGO A-ATH-IN-02	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>		

21	Programa de atención al usuario	Derechos y Deberes De Los Usuarios
22		Participación social y atención al ciudadano
23	Procesos y Procedimientos Laboratorio Clínico	Capacita citación y socialización Proceso inducción y reinducción Laboratorio Clínico AREA DE LABORATORIO CLINICO
24		Capacitación y socialización FASE PREANALITICA-ANALITICA Y POST ANALITICA EN EL LABORATORIO CLINICO, CONDICIONES Y RECOMENDACIONES TOMA DE LA MUESTRA. Teórico-practico Personal Asistencial
25		Capacitación y socialización TOMA DE MUESTRAS (HISOPADO NASOFARIGUEO), EMBALAJE Y TRANSPORTE LABORATORIO CLINICO. Recomendaciones Teórico-practico
26		Capacitación en Eventos de interés en Salud Pública (VIH1Y2, SIFILIS, TOXOPLASMA IGM, ITS Y ANTIGENO DE SUPERFICIE DE LA HEPATITIS B)
27		Pruebas POCT, teórico-practico
28	Vigilancia y control	Capacitacitación y socialización PROGRAMA DE REACTIVO VIGILANCIA. Funcionamiento de Glucómetro control de calidad interno y externo, graficas
29		Capacitacitación y socialización TECNOVIGILANCIA.
30		Capacitacitación y socialización FARMACOVIGILANCIA.
31	Socialización cronograma de mantenimiento preventivo	Socialización de cronograma de mantenimiento preventivo vigencia 2023
32		

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIONES 2023		
ELABORÓ: - Yeny Marlen Lizarazo Prieto- Talento Humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 11 de 18	
	VERSIÓN: V02.2023	
	CÓDIGO A-ATH-IN-02	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>		

	Capacitación de uso, cuidados, limpieza y solución de fallas a equipos biomédicos	Capacitación de uso, cuidados, limpieza y solución de fallas a equipos biomédicos en los servicios Asistenciales
33	Socialización Política De Humanización Y Generalidades Del Programa.	Socialización Política De Humanización Y Generalidades Del Programa.
34		Estándares de servicio
35		Enfoque Diferencial
36		Manejo del Dolor, Duelo y Cuidado Paliativo
37	Política y Programa de seguridad del paciente	Política de seguridad del paciente
38		Programa de Seguridad del paciente y líneas de acción
39		Gestios sucesos de seguridad
40		Programa de Prevención control y mitigación de Infecciones
41		Buenas Practicas de Esterilización
42	Procesos Prioritarios	Procesos Prioritarios del grupo de servicios de Atención Inmediata
43		Procesos Prioritarios del grupo de servicios de Consulta Externa
44		Procesos Prioritarios del grupo de servicios de Apoyo Diagnostico y Terapéutico
45		Procesos Prioritarios del grupo de servicios de Internación

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIONES 2023		
ELABORÓ: - Yeny Marlen Lizarazo Prieto- Talento Humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 12 de 18	
	VERSIÓN: V02.2023 CÓDIGO A-ATH-IN-02	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>		

46	Resolución 3280 de 2018 RIAS	Resolución 3280 de 2018 RIAS
47	Política IAMI	Manejo, Socialización y Estrategia RIAS,
48	Gestión Documental	Capacitación Gestión Documental, Conceptos Básicos.
49		Instrumentos Archivísticos
50	Procesos de Farmacia	Procesos Prioritarios de Farmacia
51	Rendición de Cuentas	Responsabilidad de los servidores públicos frente a la rendición de cuentas
52	Plan anticorrupción,	Plan anticorrupción, planes de mejoramiento y seguimiento
53	Código de ética y buen gobierno (Integridad)	Código de ética y buen gobierno (Integridad)
54	Generalidades del SOGCS	Generalidades del SOGCS
55	Portafolio de Servicios	Manejo, socialización y Estrategias Portafolio de Servicios
56	Procesos de Habilitación, Acreditación, PAMEC, MOCA	Generalidades sistema Único de Habilitación
57		Generalidades sistema Único de Acreditación-
58		Generalidad de auditoria para el mejoramiento de la calidad en salud - marco normativo PAMEC (Priorización de procesos, Actividades PAMEC- Plan de Trabajo .Resultados de efectividad del PAMEC

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIONES 2023		
ELABORÓ: - Yeny Marlen Lizarazo Prieto- Talento Humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 13 de 18	
	VERSIÓN: V02.2023 CÓDIGO A-ATH-IN-02	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>		

59		Generalidades de la Resolución 256 del 2016 (Meta de indicadores ,Meta de indicadores ,Plan de mejoramiento de moca ,Plan de acción de moca)
60		Región de salud Sabana centro
61	Medico legal	Procesos Medico legal
62	Manual de referencia y contrareferencia	Procesos Prioritarios de referencia y contrareferencia
63	MIPG	Gestión del Riesgo
64		Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG- Decreto 612-2018
65	Seguridad Digital- Plan de seguridad y privacidad de la información	Seguridad Digital- Plan de seguridad y privacidad de la información
66	Protocolos de Odontología	Procesos Prioritarios Servicio de Odontología
67		Procesos de Prevención y salud Oral

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIONES 2023		
ELABORÓ: - Yeny Marlen Lizarazo Prieto- Talento Humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 14 de 18	
	VERSIÓN: V02.2023	
	CÓDIGO A-ATH-IN-02	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>		

2. Definir los mecanismos de ejecución: La ejecución de las capacitaciones se realizarán en la modalidad virtual/presencial, de acuerdo a la encuesta de necesidades donde en 59,4% coinciden en que es la forma en la que los colaboradores prefieren recibir la capacitación.

Las actividades virtuales se llevarán a cabo a través de la plataforma virtual de la institución, además se realizarán dos jornadas presenciales según necesidad, con el objetivo de reforzar conocimientos, aclarar dudas e inquietudes.

Todo lo anterior queda sujeto a modificaciones de acuerdo al avance de la pandemia por COVID-19.

3. Establecer el tiempo de la capacitación: El tiempo de capacitación se definirá de acuerdo con el módulo y el tema de capacitación, dependiendo la densidad de la información y las características, se estimará en el cronograma de capacitación, se entregará certificado de la capacitación el cual incluirá vigencia.

4. Determinar la vigencia y forma de evidencia de capacitación: La vigencia de capacitación de cada módulo será de un año, según lo establecido en el cronograma de capacitación.

La evidencia de capacitación será tomada de acuerdo al registro de cumplimiento del módulo en la plataforma virtual, para el caso de las actividades virtuales. Las actividades presenciales tendrán como evidencia el listado de asistencia y/o el registro en el link de drive determinado para cada eje de formación, será requisito contractual la ejecución de los módulos y/o participación en las actividades presenciales.

Los soportes de cada capacitación deben ser llevados en físico al área de Talento humano para respectivo archivo, es obligatorio que las hojas utilizadas sean reciclables, además se debe enviar el soporte en digital al correo thumanosesquile@gmail.com

6.2 EJECUCIÓN

Para la ejecución de las capacitaciones se contará con un cronograma el cual se ejecutará de acuerdo a programación.

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIONES 2023		
ELABORÓ: - Yeny Marlen Lizarazo Prieto- Talento Humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 15 de 18	
	VERSIÓN: V02.2023	
	CÓDIGO A-ATH-IN-02	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>		

Como se mencionó anteriormente se realizará en la modalidad virtual/presencial, a través del aula virtual de la institución, cada módulo estará dividido por temas, las actividades presenciales se realizarán de manera dinámica y creativa.

Para cada módulo se generará un pretest general para determinar el conocimiento previo en los temas, la respectiva presentación del tema en la cual se socialice la información y por último un posttest por cada tema.

Se debe recoger firmas del personal al cual se capacitó

El líder de cada componente debe hacer entrega de informe de capacitación mensualmente donde debe dar las características de su tema tratado.

6.3 VERIFICACIÓN

Para la verificación de las capacitaciones se realizará mediante la evaluación de las actividades programadas al evaluar cumplimiento de indicadores de eficacia y cobertura.

Indicador de cobertura: Este es un indicador de eficiencia permite determinar el número de colaboradores capacitados en el periodo, de total de colaboradores programados según las actividades propuestas en el programa. Su medición como herramienta de autocontrol deberá realizarse mensualmente.

Nombre del indicador: Cobertura de asistencia a capacitaciones:

Número de funcionarios que asisten a capacitaciones / Total de funcionarios programados para capacitación*100

Meta: mínimo 85 % del personal

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIONES 2023		
ELABORÓ: - Yeny Marlen Lizarazo Prieto- Talento Humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 16 de 18	
	VERSIÓN: V02.2023 CÓDIGO A-ATH-IN-02	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>		

Indicador de cumplimiento: Indicador de eficacia que permite determinar el porcentaje de ejecución del plan. Su medición como herramienta de autocontrol se realiza mensualmente.

Nombre del Indicador: Eficacia de capacitación

Numero de capacitaciones ejecutadas en el programa/ Total de capacitaciones programadas*100

6.4 ACTUAR

De acuerdo con el seguimiento realizado por cada módulo de capacitación se tomarán las respectivas acciones de mejora que se requieran para cumplir con la programación de la capacitación y la cobertura a las mismas.

7 CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN

Se presenta el cronograma de capacitación de Acuerdo a formato ATH-EC-FO-05 Plan de Acción, aprobado.

7.ANEXOS

No. DE ANEXO	NOMBRE	CÓDIGO	RESPONSABLE
Anexo 1	Necesidad de Capacitación Formato	A-ATH-FO-08	Todos los procesos
Anexo 2	Cronograma de Capacitaciones	ATH-EC-FO-05	Todos los procesos
Anexo 3			Todos los procesos

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE FORMACION Y CAPACITACIONES 2023		
ELABORÓ: - Yeny Marlen Lizarazo Prieto- Talento Humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 17 de 18	
	VERSIÓN: V02.2023 CÓDIGO A-ATH-IN-02	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>		

CONTROL DE CAMBIOS.

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN U ORIGEN DEL CAMBIO	RESPONSABLE DEL CAMBIO	APROBÓ	FECHA	VERSION ACTUAL
1	Creación	Talento Humano	Gerente	30-01-2022	1
1	Actualización de logo y diseño de documentos	Dra. Ana María López Líder de Calidad	Gerente	19-01-2023	2

12. VALIDACIÓN.

DETALLE	NOMBRE	CARGO	FECHA
Elaboró	Yeny Marlen Lizarazo Prieto	Talento Humano	30/01/2023
Validó	Dra. Ana María López	Líder de Calidad	30/01/2023
Aprobó	Dra. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto	Gerente	30/01/2023