


| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | | Fecha: 21/01/2019 |
| | HOSPITAL SAN ROQUE DE EL COPEY E.S.E | Código: P-TH-01 |
| | PLAN DE CAPACITACION | Página: 1 de 14 |
| | 2025 | Versión: 001 |

1. LINEAMIENTOS GENERALES

PRESENTACIÓN

El Plan de formación continua o capacitación del Hospital San Roque El Copey ESE, es un instrumento para el direccionamiento, gestión, control de la capacitación y evaluación. En él se establecen los objetivos, metas, estrategias y los recursos financieros que harán posible el desarrollo del plan en la presente vigencia, a través de la ejecución de cada una de las acciones identificadas al interior de la Institución.

Este Instrumento observa la realización de capacitaciones de tipo técnico científico, técnico- administrativo y humano, en respuesta a las necesidades y perfil ocupacional de los funcionarios.

Al dar respuesta a las necesidades de capacitación, se espera lograr un buen desempeño de los funcionarios y se trabajará en el mejoramiento y difusión del proceso de capacitación. Todas estas acciones ayudaran en el crecimiento personal y profesional de los funcionarios, viéndose reflejado en su desempeño laboral, en sus relaciones familiares, sociales y con el entorno y mejorando la seguridad del paciente que involucra la disminución de las infecciones intrahospitalarias y los eventos adversos.


Para el desarrollo del Plan de formación continua o capacitación una de las maneras adoptadas es, que los mismos funcionarios concedores o capacitados en los temas, replicarán el conocimiento adquirido por medio de capacitaciones.

Este Plan fue realizado para que todas las áreas se comprometan en su ejecución, seguimiento y control.

2. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado

Artículo 4 - "Definición de capacitación: 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 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

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | | Fecha: 21/01/2019 |
| | HOSPITAL SAN ROQUE DE EL COPEY E.S.E | Código: P-TH-01 |
| | PLAN DE CAPACITACION 2025 | Página: 2 de 14 |
| | | Versión: 001 |

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“

Decreto 682 de 2001 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”

Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación.


La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

Artículo 2.2.9.1: Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Artículo 2.2.9.2: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.”...

Ley 1064 de Julio 26/2006 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.

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | | Fecha: 21/01/2019 |
| | HOSPITAL SAN ROQUE DE EL COPEY E.S.E | Código: P-TH-01 |
| | PLAN DE CAPACITACION | Página: 3 de 14 |
| | 2025 | Versión: 001 |

Decreto 4665 de Noviembre 29/ 2007 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias

Decreto 1075 de 2015. Que reglamenta sector educativo. En su artículo 2.3.3.5.3.2.8., define la educación para el trabajo y el desarrollo humano, en el marco de la educación de adultos, la cual incluye la Educación Informal, como esencia del Plan Institucional de Formación y Capacitación

Decreto 894 de 2017: Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público.

“Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad.”


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 y que determina que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos el Plan de formación continua.

3. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN DEL HOSPITAL SAN ROQUE EL COPEY ESE

Favorecer el crecimiento institucional fortaleciendo las competencias laborales en las dimensiones del ser, saber y el saber hacer expresadas por los funcionarios en la detección de necesidades a través del Plan de capacitación para el 2025.

3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS


- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de la Institución.

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | | Fecha: 21/01/2019 |
| | HOSPITAL SAN ROQUE DE EL COPEY E.S.E | Código: P-TH-01 |
| | PLAN DE CAPACITACION | Página: 4 de 14 |
| | 2025 | Versión: 001 |


- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del Empleado público.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos, los procesos y procedimientos de la entidad.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales en cada uno de los funcionarios.
- Iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad; instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de INDUCCIÓN INSTITUCIONAL.
- Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios por medio del programa de REINDUCCIÓN.
- Contribuir en el proceso de capacitación de cada una de las áreas con el fin de satisfacer las necesidades de sus usuarios internos y externos a través de sus funcionarios.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado en la seguridad del paciente.
- Mejorar el desempeño de los funcionarios en El Hospital San Roque de El Copey ESE.

4. DEFINICIONES

- 4.1. **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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan de formación continua - PIC- 2008 - DAFP).

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | | Fecha: 21/01/2019 |
| | HOSPITAL SAN ROQUE DE EL COPEY E.S.E | Código: P-TH-01 |
| | PLAN DE CAPACITACION | Página: 5 de 14 |
| | 2025 | Versión: 001 |

- 4.2. **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 (Decreto 1567 de 1998- Art.4).
- 4.3. **FORMACIÓN:** La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- 4.4. **EDUCACIÓN NO FORMAL (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano):** La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 - Decreto 4904 de 2009).
- 4.5. **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).
- 4.6. **EDUCACIÓN FORMAL:** Se entiende por educación formal aquella que 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. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Art.4 – Decreto 1083 de 2005 Art. 2.2.10.5).

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | | Fecha: 21/01/2019 |
| | HOSPITAL SAN ROQUE DE EL COPEY E.S.E | Código: P-TH-01 |
| | PLAN DE CAPACITACION | Página: 6 de 14 |
| | 2025 | Versión: 001 |

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, en el Hospital San Roque ESE, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.


Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | | Fecha: 21/01/2019 |
| | HOSPITAL SAN ROQUE DE EL COPEY E.S.E | Código: P-TH-01 |
| | PLAN DE CAPACITACION | Página: 7 de 14 |
| | 2025 | Versión: 001 |

Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la E.S.E.

6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

6.1. CONCEPTUALES


La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados, 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 público.

Enfoque de la formación basada en Competencias: “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

6.2. LINEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR EL PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA A MIPG

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | | Fecha: 21/01/2019 |
| | HOSPITAL SAN ROQUE DE EL COPEY E.S.E | Código: P-TH-01 |
| | PLAN DE CAPACITACION 2025 | Página: 8 de 14 |
| | | Versión: 001 |

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014) y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.

Eje Gobernanza para la paz:

La Gobernanza para la paz le ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos.

Eje Gestión del Conocimiento:


Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno.

Eje Creación de Valor:

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano.

7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL HOSPITAL SAN ROQUE ESE

Este programa procura desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la transmisión de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio y el eficaz desempeño del cargo, cubre los siguientes subprogramas:

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | | Fecha: 21/01/2019 |
| | HOSPITAL SAN ROQUE DE EL COPEY E.S.E | Código: P-TH-01 |
| | PLAN DE CAPACITACION | Página: 9 de 14 |
| | 2025 | Versión: 001 |

INCIDENTAL: Se denomina así a aquellas capacitaciones que resultan de situaciones no previsible es decir, por alguna normatividad, reglamentación, factores epidemiológicos o socio culturales, que hacen que nuestros funcionarios tengan que estar capacitados o informados para prestar un eficiente servicio al usuario. Es coordinada por el jefe del servicio y el de talento humano.

PROGRAMADA: Se realiza en las diferentes áreas o servicios y requiere de una programación basada en el diagnóstico de capacitación. Es coordinada por el jefe del servicio y el de talento humano.

CORPORATIVA: Obedece a las necesidades sentidas a nivel de la institución y del personal. Se orienta a cumplir los objetivos de Plan de Desarrollo y el Plan de formación continua del Hospital. Es coordinada por el de talento humano.


TÉCNICO – CIENTÍFICA: Corresponde a todas aquellas capacitaciones relacionadas con temas propios del área asistencial, dirigidas al mejoramiento del puesto del trabajo, las habilidades de los funcionarios y por ende la prestación de los servicios de salud.

TÉCNICO – ADMINISTRATIVA: Corresponde a todas aquellas capacitaciones relacionadas con temas del área administrativa para el mejoramiento del desempeño del cargo y que sirven de apoyo en la prestación de los servicios de salud.

HUMANA: Están dirigidas a todo el personal del Hospital sin importar el perfil del cargo y tienen que ver con el crecimiento personal, autoestima y otros aspectos o temas relativos a éstos y que aportan al mejoramiento continuo de la atención excelente y calidad de vida.

7.1. INDUCCIÓN VIRTUAL O PRESENCIAL El programa de inducción, 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 con la Institución. Este programa se realiza cada vez que ingresa un funcionario a la entidad, a través de una estrategia donde se integra a los servidores a la entidad y los Módulos a tratar, tales como:

- Portafolio de servicios
- Plataforma estratégica

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | | Fecha: 21/01/2019 |
| | HOSPITAL SAN ROQUE DE EL COPEY E.S.E | Código: P-TH-01 |
| | PLAN DE CAPACITACION | Página: 10 de 14 |
| | 2025 | Versión: 001 |

- Plan hospitalario de gestión del riesgo de emergencias y desastres
- Talento humano y Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
- Auditoria para el mejoramiento de la calidad
- Sistema único de habilitación
- Sistema de información y atención al usuario
- Seguridad del paciente
- Glosas
- IAMII


7.2. REINDUCCIÓN VIRTUAL O PRESENCIAL El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Institución. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de la Plataforma Virtual.

7.3. 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 de 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 manifiestan en desempeños observables de manera inmediata.

Adicionalmente, el jefe del área donde el servidor desempeñará sus funciones, asignará un acompañamiento que se responsabilizará por el entrenamiento en el puesto de trabajo a través de las siguientes labores:

- Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar ☐
- Orientar al funcionario en temas afines con el área.
- Instruir sobre el Sistema de Gestión de Calidad, objetivo, 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, entre otras que le sean asignadas en el área.

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | | Fecha: 21/01/2019 |
| | HOSPITAL SAN ROQUE DE EL COPEY E.S.E | Código: P-TH-01 |
| | PLAN DE CAPACITACION | Página: 11 de 14 |
| | 2025 | Versión: 001 |

7.4. PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA El Plan de formación continua es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en la E.S.E.

Para su formulación se desarrolla las siguientes fases:

- Se solicita a los líderes de los procesos que diligencien con los colaboradores el formato de necesidades de capacitación.
- Se analizan y priorizan las capacitaciones solicitadas.
- Se presenta a la gerencia para aprobación
- Se ejecuta el plan de capacitaciones

8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Un Plan de formación continua debe entenderse como una herramienta estratégica dinámica, puesto que son muchas las acciones, programas y proyectos específicos o institucionales que contribuyen a ampliar la estructura y la dimensión de la capacitación y los requerimientos del Hospital.


Para el diagnóstico de necesidades de capacitación se tiene en cuenta las necesidades institucionales planteadas por las diferentes áreas, en los resultados de la encuesta aplicada por los líderes y las requeridas por las normas de habilitación.

Analizada la información se puede determinar si existen temas transversales a la Entidad como también detectar la cobertura que pueda presentar en los diferentes niveles jerárquicos.

9. CONSOLIDADO DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2025

Se anexa el consolidado de las necesidades de capacitación de cada área para el 2025. Se hace una selección, priorizando necesidades Institucionales, debido a la cantidad de temas solicitados.

| GESTION DEL TALENTO HUMANO | | Codigo: PL-12-04 | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|--|---------------------------------------|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|---|---|
| PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL 2024 | | Versión: VI | | | | | | | | | | | | | | | |
| Enero de 2024 | | Fecha de Actualización: 21-01-24 | | | | | | | | | | | | | | | |
| HOSPITAL SAN ROQUE | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Enero a Diciembre de 2024 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| JEFE DE TALENTO HUMANO | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AREA | TEMA ESPECIFICO | RESPONSABLE | DIRECCION A: | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DI | | |
| ASISTENCIAL | FLUJOGRAMA Y RUTAS PMS - RMP - RCV | ENFERMERA JEFE, ODONTOLOGO LIDER DEL AREA, CALIDAD | PERSONAL ASISTENCIAL DE C. EXTERNA, ODONTOLOGIA, DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION | X | | | | | | | | | | | | | |
| | PROCEDIMIENTOS DE ENFERMERIA EN CONSULTA EXTERNA | | | | X | | | | | | | | | | | | |
| | ACTUALIZACION EN SERVICIOS FARMACEUTICOS | | | | X | | | | | | | | | | | | |
| | RESOLUCION 3280 (MIAS, RIAS, MIL DIAS, AEPPIAMIB) | | | | | X | X | | | | | | | | | | |
| | PLAN AMPLIADO DE INMUNIZACION (PAI, ESAVI) | | | | | | X | | | | | | | | | | |
| | TOMA DE MUESTRAS DE LABORATORIO EN C. EXTERNA - TRANSPORTE - CONSERVACION | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| | GUIAS DE ATENCION INTEGRAL SEGUN LAS DIEZ PRIMERAS CAUSAS DE ATENCION EN C. EXTERNA | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| | RUTA DE ATENCION DE CRISIS HIPERTENSIVAS | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| | ENFERMEDADES MAS COMUNES DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA: DENGUE CLASICO, HEMORRAGICO, ZICA, CHICUNGUÑA, TBC, LEPTA, EDA, RA | | | | | | | | | | | | X | | | | |
| | SEÑALES GESTACIONAL, CONGENTA, TRABAJO DE PARTO | | | | | | | | | | | | | X | X | | |
| RUTAS ITH, VUL GUIA DE MANEJO PARA GESTANTES | | | | | | | | | | | | | | X | | | |
| ASISTENCIAL | TRIAGE, PROTOCOLO DE MANEJO DE FUGAS DE PACIENTE, | ENFERMERA JEFE, LIDER DEL AREA, CALIDAD | PERSONAL ASISTENCIAL DE C. EXTERNA, ODONTOLOGIA, DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION | X | | | | | | | | | | | | | |
| | ATENCION DE URGENCIAS VITALES (CODIGO AZUL) | | | | X | | | | | | | | | | | | |
| | ATENCION INTEGRAL EN SALUD DE PERSONAS VICTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUAL (CODIGO AZUL) | | | | | X | | | | | | | | | | | |
| | MOVILIZACION DE PACIENTE EN CAMILLA Y TRASLADO | | | | | X | | | | | | | | | | | |
| | ADMINISTRACION SEGURA DE MEDICAMENTOS | | | | | | X | | | | | | | | | | |
| | PROCEDIMIENTOS DE ENFERMERIA EN URGENCIAS | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| | MANEJO DE PACIENTE POLITRAUMATIZADO | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| | PROTOSCOLOS DE ENTREGA DE TURNO, REVISION DE CARRO DE PARO, VENOPUNCION | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| | PACIENTE INTOXICADO | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| | ATENCION A LA FAMILIA Y ACOMPAÑANTES EN GESTION DEL DUELO | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| ASISTENCIAL | CONSENTIMIENTO INFORMADO | PERSONAL ASISTENCIAL DE C. EXTERNA, ODONTOLOGIA, DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION | PERSONAL ASISTENCIAL DE C. EXTERNA, ODONTOLOGIA, DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION | | | | | | | X | | | | | | | |
| | FARMACO Y TECNIVIGILANCIA | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| | MANEJO DE AISLAMIENTO | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| | GUIA DE PREVENCIÓN Y MANEJO DE INTENTO DE SUICIDIO | | | | | | | | | X | | | | | | | |
| | ATENCION DE PERSONAS VICTIMAS DE ATAQUES CON AGENTES QUIMICOS | | | | X | | | | | | | | | | | | |
| | MANEJO DE PARTO - HEMANIZACION DEL PARTO - HEMORRAGIAS POST PARTO | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| | REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| | PROTOCOLO SEGURO BINOMIO MADRE E HIJO | | | | | | | | | | | | X | | | | |
| | TOMA DE MUESTRAS DE LABORATORIO EN URGENCIAS Y HOSPITALIZACION - TRANSPORTE - CONSERVACION - OBTENCION DE RESULTADOS - CONFIDENCIALIDAD | | | | | | | | | | | | X | | | | |
| | PROTOSCOLO DE IDENTIFICACION DE PACIENTES Y CUSTODIA DE PERTENENCIAS | | | | | | | | | | | | | X | | | |
| ASISTENCIAL | PROTOSCOLO HIGIENIZACION Y LAVADO DE MANOS | PERSONAL ASISTENCIAL DE C. EXTERNA, ODONTOLOGIA, DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION | PERSONAL ASISTENCIAL DE C. EXTERNA, ODONTOLOGIA, DE URGENCIAS Y HOSPITALIZACION | | | | | | | | | X | | | | | |
| | ESTERILIZACION DE MATERIALES INSUMOS | | | X | | | | | | | | X | | | | | |
| | GUIA MUERTE CEREBRAL Y DONACION DE ORGANOS | | | | X | | | | | | | | | | X | | |
| | LIMPIEZA Y DESINFECCION Y MANEJO DE KIT ANTIDERRAMES | | | | | X | | | | | | | | | | | |
| | GUIA MANEJO DE LA ENFERMEDAD CEREBRO VASCULAR, GUIA MANEJO DEL TRAUMA CRANEOENCEFALICO | | | | X | | | | | | X | | | | | | X |
| | GUIA DE ENFERMEDAD RESPIRATORIA AGUDA (RA - RAG) GUIA DE MANEJO EDA | | | | | X | | | | | | | | X | | | |
| | PROTOSCOLO USO RACIONAL DE ANTIBIOTICOS | | | | X | | X | | | | | | | | | | X |
| | SEGURIDAD DEL PACIENTE - EVENTOS ADVERSOS | | | | | X | | | | | | | | | X | | |
| | GESTION DEL EVENTO ADVERSO - ANALISIS Y PROTOCOLO DE LONDRES | | | | | | | | | | | | | | | X | |
| | GESTION DE CALIDAD - CONTROL INTERNO Y DEL MEDIO AMBIENTE- | | | CULTURA DE AUTOEVALUACION Y CONSTRUCCION DE PLANES DE MEJORA | CALIDAD- CONTROL INTERNO- CONTRATISTA | TODO EL PERSONAL INSTITUCIONAL Y PERSONAL ASISTENCIAL | | | X | | | | | | X | | |
| PROGRAMA ANTICORUPCION Y ATENCION AL CIUDADANO | | | | | | | X | | | | | | | | | | |
| USO SEGURO DE EQUIPOS BIOMEDICOS | | X | | | | | | X | | | | | | X | | | |
| RESOLUCION 1800 DE 2019 | | | X | | | | | | | | | | | | | | |
| PAMEC | | | | X | | | | | | | | | | | | | |
| GESTION DE RESIDUOS HOSPITALARIOS | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| POLITICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE | | | | | | | | X | | | | | | | X | | |
| PLAN DE ACCION Y PROGRAMA DE AUDITORIA | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PROGRAMA ANTICORUPCION Y ATENCION AL CIUDADANO | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| LIMPIEZA, DESINFECCION DE AREAS HOSPITALARIAS | | | | | | | | | | | X | | | | | | |

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | | Fecha: 21/01/2019 |
| | HOSPITAL SAN ROQUE DE EL COPEY E.S.E | |
| | PLAN DE CAPACITACION 2025 | |
| | | Código: P-TH-01 |
| | | Página: 13 de 14 |
| | | Versión: 001 |

| PROCESOS ADMINISTRATIVOS | RADICACIÓN Y VALIDACIÓN DE CUENTAS EN LAS PLATAFORMAS DE EPS | JEFE DE FACTURACION | PERSONAL DE FACTURACION | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|--------------------------------|---|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | PROCESO DE FACTURACIÓN INSTITUCIONAL (QUE INCLUYA SOAT- ARL- FACTURACION) | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | PROCESO DE GLOSAS | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | PROCESO DE MANTENIMIENTO DE EQUIPOS BIOMÉDICOS - SISTEMAS E INFRAESTRUCTURA (RUTAS DE SOLICITUD DEL SERVICIO POR ÁREAS) | EQUIPO BIOMÉDICO | TODO EL PERSONAL INSTITUCIONAL | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GESTION DEL TALENTO HUMANO | INTELIGENCIA EMOCIONAL | JEFE DE TALENTO HUMANO | TODO EL PERSONAL INSTITUCIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | COMUNICACIÓN ASERTIVA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | TRABAJO EN EQUIPO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | LEDERAZGO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ATENCIÓN AL CLIENTE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | LEY 1448 DEL 2011 Y RESOLUCIÓN 186 de 2018 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | HEMANZACION DEL SERVICIO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | MANEJO DEL ESTRÉS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | CLIMA LABORAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | RIESGO BIOLÓGICO (SEGREGACION EN LA FUENTE) | LIDER SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y GRUPO DE APOYO ASIGNADO | TODO EL PERSONAL INSTITUCIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | RIESGO BIOMECANICO (HIGIENE POSTURAL) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | USO Y DISPOSICION FINAL DE EPP. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | MANEJO ADECUADO DE QUÍMICOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ESTILO DE VIDA SALUDABLE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | PROTOCOLO DE BIASEGURIDAD | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | INVESTIGACION DE ACCIDENTES LABORALES DIRIGIDO AL COPASST. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | CAPACITACION BRIGADA DE EMERGENCIAS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ATENCIÓN AL USUARIO | MANUAL DE ATENCIÓN AL USUARIO - QUEJAS Y RECLAMOS | COORD SIAU | TODO EL PERSONAL INSTITUCIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | HEMANZACION DE SERVICIOS DE SALUD | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | DERECHOS Y DEBERES DE LOS PACIENTES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | INFORMACION BASICA A LOS USUARIOS Y FAMILIA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | RUTAS DE ATENCION SIAU | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ESTADISTICAS - INFORMACION Y COMUNICACIÓN | GESTION ADECUADA DE FICHAS DE EVENTOS VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA (SIVIGILA) | AREA DE EPIDEMIOLOGIA-SISTEMAS | TODO EL PERSONAL INSTITUCIONAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | GUÍA DE MANEJO Y PROTOCOLO DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA DENGUE, MALARIA Y LEISHMANIASIS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ESTADÍSTICAS VITALES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | WORD Y EXCEL AVANZADO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | MANEJO DE SISTEMAS: PLANTILLAS FORMULAS HC | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | SEGURIDAD DE LA INFORMACION Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACION (RUTA DE MANEJO DE LA INFORMACION INSTITUCIONAL (PLAN DE INFORMACION Y COMUNICACION) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | DELEGAMIENTO ADECUADO DE HISTORIAS CLINICAS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

10. CAPACITACIONES PRIORIZADAS


Con alguna frecuencia debido a nuevos desarrollos, creación de servicios, eventos especiales y/o mantenimiento de normas o sistemas, los líderes priorizan en algunas áreas capacitaciones:

11. BENEFICIARIOS

Los programas de capacitación estarán dirigidos a todos los empleados públicos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, provisionales y temporales.

12. PRESUPUESTO

Para el 2025 se cuenta con un presupuesto inicial de \$ para la capacitación de los funcionarios del área asistencial y administrativa de la E.S.E. Este rubro está incluido en el presupuesto de funcionamiento, para ejecutar en el presente año.

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  <p>HOSPITAL San Roque de El Copey E.S.E.</p> | | Fecha: 21/01/2019 |
| | HOSPITAL SAN ROQUE DE EL COPEY E.S.E | Código: P-TH-01 |
| | PLAN DE CAPACITACION 2025 | Página: 14 de 14 |
| | | Versión: 001 |