

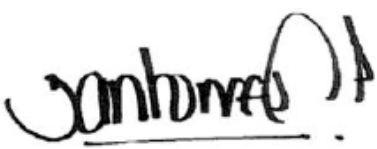



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION



ELABORO	REVISO		APROBÓ
Nombre: Luz Angela Osorio	Nombre: María del Pilar Enciso	Nombre: Sandra Torres	Nombre: Aixa Jovana Cifuentes Beltrán
Cargo: Administradora de Talento Humano	Cargo: Subgerente Administrativo y Financiero	Cargo: Asesor de Calidad	Cargo: Gerente
Fecha: Febrero 24/2017	Fecha: 24-02-2017	Fecha: 24-02-2017	Fecha: 24-02-2017
			

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2017

El Hospital Salazar de Villeta 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 2017, 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 reinducción.

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 una cultura organizacional que busca la calidez y humanización de los diferentes servicios que presta el Hospital Salazar de Villeta.

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2017, que a continuación se presenta, responde a las necesidades y expectativas de los funcionarios y colaboradores de la E.S.E Hospital Salazar de Villeta y sus Unidades Funcionales, para poder contar con Talento Humano Motivado, Calificado, Capacitado, Comprometido y Competente de realizar sus actividades.

AIXA JOVANA CIFUENTES BELTRAN

Gerente

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 Salazar de Villeta y sus Unidades Funcionales

En su artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 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 Salazar de Villeta y sus Unidades Funcionales, acogiéndose al mandamiento normativo de desarrollar el PIC 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 necesidades de capacitación, enfatizando en los proceso 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.
- 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	Administrativo y Asistencial.
Asistencial y Administrativos.	Bioseguridad	Administrativo y Asistencial.
Asistencial y Administrativos.	Autocontrol	Asistencial y administrativos
Administrativos y Asistenciales	Trabajo en equipo.	Administrativo y Asistencial

Fuente: Encuesta realizadas a trabajadores y colaboradores 66 encuestas

Por tal razón es pertinente crear e implementar Plan de Capacitación Institucional PIC en la vigencia 2017, 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 2017.

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 Salazar de Villeta, 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) y

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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Capacitar a los servidores y colaboradores públicos del Hospital Salazar de Villeta 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 Salazar de Villeta 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 Salazar de Villeta y sus Unidades Funcionales.
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"
- 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 regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos, esta "se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con Sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos".
- f) **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.

- g) Programas de inducción:** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. Con el fin de integrarlo al Institución, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- h) Programas de Re inducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de re inducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios.

METAS

Para la vigencia 2017 se prevé capacitar a los funcionarios de la planta de personal del Hospital de Villeta 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.

Realizar la inducción al 100% al personal que ingrese al Hospital en la vigencia 2017

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 2017, 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 de Villeta y sus Unidades Funcionales.

El plan Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se va a profundizar en el proceso de Acreditación que se viene adelantando en la Institución y teniendo como enfoque: seguridad del paciente, humanización del servicio, comunicación asertiva. Estos programas se desarrollarán con base en una política de manejo del tiempo, en los que, tanto el Hospital como el Funcionario, aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y Fuera de la jornada laboral establecida.

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 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 2017 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 Salazar de Villeta

Nivel de asistencia a capacitación: Corresponde al número de contratistas que asiste a las capacitaciones programadas / Total de contratistas del Hospital Salazar de Villeta.

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 2017, 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

INDICADORES DE GESTION

Nombre del indicador	NUMER Numerador	Denominador	Formula	Unidad De medición	Fuente primaria	Frecuencia de análisis	Meta
Percepción En la calidad De las capacitaciones	Número total de personas encuestadas	Total de encuestados	Numerador/ denominador x 100	%	Informe de impacto de capacitaciones	Anual	90%
Asistencia a las actividades programadas	Cobertura de capacitaciones	No de asistentes a las capacitaciones	Total de personal programada para capacitaciones en el mismo periodo	%	Informe de capacitaciones	Trimestralmente	95%
Cumplimiento del programa de inducción	No de personas con inducción	Total de personas que ingresaron en el periodo x100	Numerador/denominador x100	%	Listado de asistencia a proceso de inducción/ personal contratado (pedir listado a contratación)	Semestral	100 %

SEGUIMIENTO

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del siguiente plan, el proceso de talento humano con el apoyo del jefe/gestor/coordinador de cada área llevara el registro del seguimiento de las personas que participaron en las capacitaciones.

ANEXO 1

CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN

PROCESO	RESPONSABLE	TEMA	OBSERVACIONES	FECHA
Biomédico	Ing. Paola Castañeda	Manejo de Electrocardiógrafo.	Dirigida a todo el personal asistencial en diferentes horarios en el mes de enero de 2017.	13 enero 2017
	Ing. Paola Castañeda	Manejo de Ventilador Mecánico.	Dirigida a todo el personal asistencial en diferentes horarios en el mes de febrero de 2017.	17 febrero 2017
	Ing. Paola Castañeda	Manejo de desfibrilador.	Dirigida a todo el personal asistencial en diferentes horarios en el mes de marzo de 2017.	17 marzo 2017
	Ing. Paola Castañeda	Manejo de Monitor de Signos vitales.	Dirigida a todo el personal asistencial en diferentes horarios en el mes de abril de 2017.	21 abril 2017
	Ing. Paola Castañeda	Manejo de Incubadora.	Dirigida a todo el personal asistencial en diferentes horarios en el mes de mayo de 2017.	19 mayo 2017
	Ing. Paola Castañeda	Manejo de plataforma de electrocardiografía de telemedicina y programa de tecno vigilancia.	Dirigida a todo el personal asistencial en diferentes horarios en el mes de junio de 2017.	16 junio 2017

	Ing. Paola Castañeda	Manejo de Maquina de Anestesia.	Dirigida a todo el personal asistencial en diferentes horarios en el mes de julio de 2017.	14 julio 2017
	Ing. Paola Castañeda	Manejo de Succionador.	Dirigida a todo el personal asistencial en diferentes horarios en el mes de agosto de 2017.	18 agosto 2017
	Ing. Paola Castañeda	Manejo Doppler fetal.	Dirigida a todo el personal asistencial en diferentes horarios en el mes de septiembre de 2017.	15 septiembre 2017
	Ing. Paola Castañeda	Manejo de Autoclave.	Dirigida a todo el personal asistencial en diferentes horarios en el mes de octubre de 2017.	13 octubre 2017
	Ing. Paola Castañeda	Manejo de Bomba de Infusión.	Dirigida a todo el personal asistencial en diferentes horarios en el mes de noviembre de 2017.	17 noviembre 2017
	Ing. Paola Castañeda	Manejo de camillas y camas.	Dirigida a todo el personal asistencial en diferentes horarios en el mes de diciembre de 2017.	15 diciembre 2017
Seguridad del Paciente	Jefe Marisol Jara	Política y programa de seguridad del paciente	Dirigida a todo el personal asistencial	26 enero 2017

	Jefe Marisol Jara	Taxonomía de la seguridad del paciente y sistema de reporte de fallas en la atención	Dirigida a todo el personal asistencial	23 febrero 2017
	Jefe Marisol Jara	Metodología institucional de análisis de causas de los incidentes o eventos adversos	Dirigida a todo el personal asistencial	23 febrero 2017
	Tecnólogo RX	Protocolo que permita , prevenir y disminuir el riesgo de accidentes e incidentes de carácter RX	Dirigida a todo el personal asistencial	30 marzo 2017
	Enfermera Jefe	Protocolo para el manejo de gases medicinales	Dirigida a todo el personal asistencial	30 marzo 2017
	Jefe Marisol Jara	Gestión de riesgo en la seguridad del paciente	Dirigida a todo el personal asistencial	27 abril 2017
	Diana Díaz (asesora quirumédica)	Prevención de infecciones asociadas a procesos de limpieza y desinfección de quirófanos y hospitalaria	Dirigida a todo el personal asistencial	27 abril 2017

	Enfermera Jefe (urg)	Prevención y reducción de la frecuencia de caídas	Dirigida a todo el personal asistencial	27 abril 2017
	Diana Diaz(asesora quirumedicas)	Prevención de infecciones asociadas a la atención en salud(higienización de manos)adherencia a campaña mundial	Dirigida a todo el personal asistencial	25 mayo 2017
	Enfermera Jefe (urg)	Administración de medicamentos	Dirigida a todo el personal asistencial	31 mayo 2017
	Gestor Farmacia	Farmacovigilancia: medicamentos lasa y alto riesgo	Dirigida a todo el personal asistencial	31 mayo 2017
	Jefe Marisol Jara	Factores Humanos	Dirigida a todo el personal asistencial	29 junio 2017
	Ing. Paola Castañeda	Tele medicamentos de plataforma , proceso de electrocardiografía, consentimiento informado	Dirigida a todo el personal asistencial	29 junio 2017
	Diana Diaz(asesora quirumedicas)	Prevención de infecciones asociadas a procesos de limpieza y desinfección de	Dirigida a todo el personal asistencial	27 julio 2017

		quirófanos y hospitalaria		
	Diana Diaz(asesora quirumedicas)	Seguridad en procesos quirúrgicos (asepsia de piel)	Dirigida a todo el personal asistencial	24 agosto 2017
	Jefe Marisol Jara	Identificación del paciente y aislamiento hospitalario	Dirigida a todo el personal asistencial	28 septiembre 20017
	Diana Diaz(asesora quirumedicas)	Prevención de infecciones asociadas a la atención en salud(aislamiento hospitalario)	Dirigida a todo el personal asistencial	26 noviembre 2017
	Dr. Jair Rocha	Manejo de reanimación cardiopulmonar con la revisión del equipo y control del contenido	Dirigida a todo el personal asistencial	26 noviembre 2017
	Enfermera Jefe (urg)	Prevención y manejo de úlceras por presión	Dirigida a todo el personal asistencial	14 diciembre 2017
Control interno	Dra. Ana Lucia Ramírez	Autocontrol y principios MECI	Dirigido a todo el personal el día 22 marzo 2017	26 abril 2017
	Dra. Ana Lucia Ramírez	Administración de riesgos	Dirigida a todo el personal el día 20 septiembre 2017	25 octubre 2017

				8 de mayo 2017
Gestión Ambiental	Ing. German Castiblanco	PGIRHYS	Dirigida a todo el personal , se requiere transporte para ir a unidades funcionales	7 abril 2017
	Ing. German Castiblanco	Gestión ambiental- hospital verde	Dirigida a todo el personal , se requiere transporte para ir a unidades funcionales	11 agosto 2017
	Ing. German Castiblanco	Huella de carbono	Dirigida a todo el personal , se requiere transporte para ir a unidades funcionales	10 noviembre 2017
Humanización	Laura Ulloa	Deshumanización en los servicios de salud	Dirigido a todo el personal y unidades funcionales	2o febrero 2017
	Laura Ulloa	Crecimiento personal	Dirigido a todo el personal y unidades funcionales	17 abril 2017
	Laura Ulloa	Fundamentos básicos de humanización de servicios de salud	Dirigido a todo el personal y unidades funcionales	22 mayo 2017
	Laura Ulloa	Ética y moral medica	Dirigido a todo el personal y unidades funcionales	21 junio 2017
	Laura Ulloa	Servicio con alma	Dirigido a todo el personal y unidades funcionales	25 julio 2017

	Laura Ulloa	Servicio humanizado	Dirigido a todo el personal y unidades funcionales	28 agosto 2017
	Laura Ulloa	Conflicto laboral	Dirigido a todo el personal y unidades funcionales	25 septiembre
	Laura Ulloa	Gerencia de servicio hacia la humanización	Dirigido a todo el personal y unidades funcionales	24 octubre 2017
	Laura Ulloa	Comunicación	Dirigido a todo el personal y unidades funcionales	28 noviembre 2017
	Laura Ulloa	Manejo de paciente terminal (duelo)	Dirigido a todo el personal y unidades funcionales	18 diciembre 2017
Laboratorio Clínico	ANNAR DIAGNOSTICA	Importancia de la fase preanalítica en la calidad de los resultados de laboratorio clínico	Dirigido al personal asistencial	7 abril 2017
Terapia Respiratoria	Dra. Diana Donato	Estrategia ERA	Dirigido a Médicos, Jefes de Enfermería, Auxiliares de Enfermería y GEBIS	11 mayo 2017
	Dra. Diana Donato	Estrategia ERA	Dirigido a Médicos, Jefes de Enfermería, Auxiliares de Enfermería y GEBIS	11 octubre 2017

Seguridad del Trabajo	ARL Positiva	Capacitación riesgo biológico	Dirigido a todo el personal	
	Sebastián Hernández	Capacitación COPAS	Capacitación Miembros del COPAS y todo el personal	24 mayo 2017
	Sebastián Hernández	Políticas del SGSST	Dirigido a todo el personal	26 julio 2017
	Sebastián Hernández	Manejo seguro de sustancias químicas	Dirigido a todo el personal	27 septiembre 2017
	Sebastián Hernández	Estilos de vida saludable	Dirigido a todo el personal	29 noviembre 2017
IAMI	Jefe Nathaly Montenegro	Estrategia Socialización al personal asistencial sobre el kardex de gestantes.	Urgencias, hospitalización consulta externa	Enero 2017
	Jefe Nathaly Montenegro	Ruta de captación a gestantes en el servicio.	En cada servicio.	mayo 2017

	Jefe Nathaly Montenegro	Política IAMI	Unidad funcional la vega a todo el personal	19 marzo 2017
	Jefe Nathaly Montenegro	Política IAMI a todo personal hospital Villeta	Capacitación a todo el personal.	21 marzo 2017
	Jefe Nathaly Montenegro	Política IAMI	Capacitación a GEBIS, APS, PIC	20 abril 2017
	Jefe Nathaly Montenegro	Política IAMI	Unidad funcional la peña.	3 mayo 2017
	Jefe Nathaly Montenegro	Posiciones del recién nacido	Personal asistencial	17 mayo 2017
	Jefe Nathaly Montenegro	Derechos y deberes de la gestación.	En cada servicio , personal asistencial	19 julio 2017
	Jefe Nathaly Montenegro	Manejo de partograma	Personal medico	13 septiembre 2017
	Jefe Nathaly Montenegro	Alojamiento conjunto	Por cada servicio , a todo el personal,	19 octubre 2017

	Jefe Nathaly Montenegro	Hipoglicemia	Por cada servicio, a todo el personal asistencial.	16 noviembre 2017
	Jefe Nathaly Montenegro	Extracción de leche materna.	Por cada servicio, a todo el personal.	13 diciembre 2017
Atención al Usuario	Pamel Muñetones	Deberes y Derechos de los Usuarios	Todo el personal	26 mayo 2017
		Procedimiento PQRSD	Todo el personal	26 de septiembre 2017
Planeación	John Sánchez	Direccionamiento estratégico y plan de gestión(sistema de gestión y modelo de trabajo)	Todo el personal y unidades funcionales	24 de mayo 2017
Sistemas de información	Cristian Valero	Modelo operativo de sistemas de información y gobierno en línea. Mesa de ayuda y ayudas ofimáticas.	Todo el personal y unidades funcionales	21 junio 2017
Talento Humano	Centro de Capacitaciones SOS	Soporte Vital Básico	Dirigido al personal asistencial	1 abril 2017

	Centro de Capacitaciones SOS	Atención integral a víctimas de violencia sexual	Dirigido a todo el personal	19 abril 2017
	SENA(virtual)	Atención integral a víctimas de violencia sexual	Dirigido a todo el personal	virtual
	SENA	Manejo de office	Dirigido a todo el personal	10 mayo 2017
	SENA	Seguridad ocupacional y riesgos profesionales	Dirigido a todo el personal	30 mayo 2017

ANEXO 2

Tema de la capacitación:						
Fecha:						
Responsables de la capacitación:						
Estimado participante favor contestar objetivamente los siguientes ítem, utilizando la escala de 1(uno) a 5(cinco) siendo 5 el valor más alto y uno el valor más bajo. Marque con una x la calificación que considere						
	CONTENIDO	1	2	3	4	5
1	Los temas tratados son aplicables a su actividad laboral					
2	Los temas tratados respondieron a su interés y expectativas					
3	Las actividades le permitieron participar y atender a cada tema					
4	La planeación y distribución del tiempo permitió el logro de los objetivos					
	CONFERENCISTA	1	2	3	4	5
5	Despertó y mantuvo el interés del participante					
6	Ayudo a la comprensión de los temas con estrategias didácticas					
7	La información que proporciono fue clara y completa					
8	Presento el esquema general de los temas y menciono los objetivos de esta actividad					
	ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5
9	Referente al lugar donde se desarrolló la actividad fue adecuado					
10	Se dio cumplimiento a las fechas y tiempos establecidos					
Observaciones o sugerencias:						

ANEXO 3

EVALUACION DE IMPACTO A LA CAPACITACION

Las preguntas adjuntas le permiten expresar su opinión con relación a la aplicación de los conocimientos adquiridos de esta capacitación

TEMA DE LA CAPACITACION	
OBJETIVO DE LA CAPACITACION	
FECHA	
CARGO / ACTIVIDAD CONTRATADA	
PROCESO	
PERMANENCIA EN EL CARGO	

Lea cuidadosamente y responda con toda sinceridad ya que esto permite obtener la información adecuada para mejorar futuras capacitaciones o cursos de formación.

Marque con una **X** la opción que crea conveniente

Antes de esta capacitación, mi nivel de conocimiento o competencias para el objetivo de este capacitación era			
MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
2. Después de esta capacitación mi nivel de conocimientos o competencias para el objetivo de este capacitación era.			
MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
3. Estime qué % de lo aprendido le sirve para su labor diaria			
25%	50%	75%	100%

Si su respuesta es menor del 50% explique si las razones para ello están relacionadas con factores de la capacitación o con el ambiente de trabajo.

--

4. Seleccione el nivel de importancia del contenido de la capacitación en relación con su trabajo actual.

BAJO	MEDIO	MEDIO ALTO	ALTO

5. Que tan satisfecho se encuentra con las herramientas brindadas con la capacitación para el desarrollo de su trabajo.

INSATISFECHO	POCO SATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO

6. Para mejorar futuras capacitaciones indique los temas a los cuales se les podría dar más relevancia