




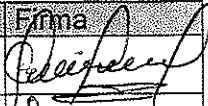
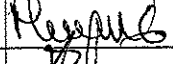

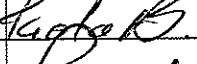




 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA <small>La Calidad un Compromiso, La Salud Nuestra Pasión de Ser</small>	 <small>REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE</small>	 <small>CUNDINAMARCA</small> <small>Que Progresamos</small>	 <small>UNIVERSIDAD DEL CAUCA</small>	
TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN	GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 1
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA Que Progresal		 HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 2		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		

1. VALIDACIÓN

	Nombre	Cargo	Fecha	Firma
Elaboro	BLANCA LEONOR GONZALEZ GOMEZ	APOYO GESTION TALENTO HUMANO	25/01/2023	
Reviso	MERIYEN GÓNGORA MANJARRES	LIDER DE PROCESO	25/01/2023	
Reviso	ALDO FERNANDO RODRIGUEZ DELGADO	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO	25/01/2023	
Reviso	JULITH PAOLA BARBOSA CASTILLO	LIDER PLANEACIÓN	25/01/2023	
Reviso	MARISOL JARA QUINTERO	COORDINADORA ASISTENCIAL & LIDER CALIDAD	25/01/2023	
Aprobó	JULIA ISABEL MUELLE PLAZAS	GERENTE	25/01/2023	

2. CONTROL DE LA VIGENCIA DEL DOCUMENTO

2.1 Tipo de Copia: Controlada No Controlada

(Se deben hacer revisiones cada dos años a la fecha de aprobación)

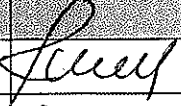
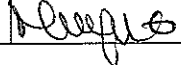
Fecha de revisión 1 _____ Vigente SI NO Fecha de revisión 2 _____ Vigente SI NO
 Fecha de revisión 3 _____ Vigente SI NO Fecha de revisión 4 _____ Vigente SI NO

3. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

(Cuando el Documento es versión 1 este literal no aplica)

FECHA	RESPONSABLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO QUE MODIFICA	CONTROL DE CAMBIO	CÓDIGO Y VERSIÓN
25/01/2023	BLANCA LEONOR GONZALEZ GOMEZ	PLAN ANUAL DE VACANTES	Actualización por Vigencia 2023	1

4. CONTROL DE ORIGINAL Y COPIAS DEL DOCUMENTO

Copia Nro.	Nombre de Quién Tiene Copia del Documento	Cargo	Fecha Recibido	Firma
ORIGINAL	MARISOL JARA QUINTERO	LIDER CALIDAD	25/01/2023	
COPIA	MERIYEN GÓNGORA MANJARRES	LIDER DE PROCESO TH	25/01/2023	

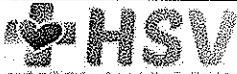







 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA <small>La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser</small>		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresa!		
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA	
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 3	
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN
2.	JUSTIFICACIÓN
3.	OBJETIVO
4.	OBJETIVO ESPECIFICO
5.	MARCO NORMATIVO
6.	DEFINICIONES
7.	DESCRIPCIÓN DEL PLAN
8.	DIAGNOSTICO DE NECESIDADES
9.	METAS
10.	ESTRUCTURA DEL PIC
11.	PAE
12.	EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y SEGUIMIENO DEL PIC
13.	INDICADORES DE GESTIÓN
14.	DIVULGACIÓN
15.	ANEXOS 1, 2 Y 3

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A La Calidad sin Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGIÓN Que Progresa		 GOBIERNO DE CUNDINAMARCA	
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 4		
NOMBRE	CODIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA			
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS			





INTRODUCCION

El Talento Humano es el capital más valioso de nuestra Institución, la Alta Dirección comprometida con el cumplimiento de la Misión Institucional, mediante la humanización de los servicios y la seguridad de los pacientes, considera prioritario el mejoramiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos y contratistas de la ESE HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A. Con este propósito y en cumplimiento de los lineamientos normativos, se formula el presente Plan Institucional de Capacitación - PIC 2023.

El Plan se basa en el análisis de necesidades institucionales detectadas en cada uno de los procesos, el propósito es desarrollar destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales en los servidores y colaboradores que conforman la entidad; es así que el plan de capacitación vigencia 2023 constituye un instrumento que determina las prioridades y necesidades de capacitación que se requieren en la E.S.E HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A.

Entendiendo también, que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y que las competencias laborales constituyen el eje de la capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, se hace necesario contar con servidores y contratistas competentes, innovadores, motivados y comprometidos con su propio desarrollo.

Para la E.S.E HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A es de vital importancia la formación de su capital humano, su conducta y rendimiento, influyen directamente en la calidad y optimización de los servicios propiciando así su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio. Este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.





 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA Que Progresal		 UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA	
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 5		
NOMBRE		CODIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		

JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP La formación y la capacitación se refieren a los procesos organizados por la entidad, que generan conocimientos, desarrollan habilidades y conllevan cambio de actitudes. Con dichos procesos se busca incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a prestar un mejor servicio a la comunidad, al desempeño eficaz del cargo y al desarrollo integral de la persona

Es así, que el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 entiende la 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". De acuerdo con lo anterior, la capacitación busca contribuir al mejoramiento institucional, promoviendo el desarrollo del talento humano idóneo y competente, a través del fortalecimiento en capacitación y el compromiso de los empleados con respecto a los objetivos de calidad, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado.

Dentro de la estructura organizacional de la E.S.E HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA y sus Centros y Puestos de Salud, se acoge el mandamiento normativo de desarrollar el PIC obedeciendo a las

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad con Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser	 REGION DE SALUD NOROCCIDENTE	 CUNDINAMARCA REGION Que Progresa!	 GOBIERNO DE CUNDINAMARCA
TIPO DE DOCUMENTO:	AREA O PROCESO QUE LO GENERA:	DOCUMENTO	PAGINA
PLAN	GESTION DE TALENTO HUMANO	CONTROLADO	1 DE 6
NOMBRE	CODIGO	VERSION	FECHA APROBACION
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023
			FECHA DE VIGENCIA
			1 AÑOS

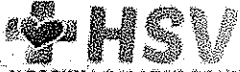



competencias del personal a su cargo, ha dispuesto los instrumentos de recopilación de las necesidades de capacitación de su personal y con base en ellas, ha revisado y actualizado las necesidades de capacitación y esta se ha enfatizando en los procesos del sistema obligatorio de garantía de la calidad de la atención en salud (SOGC) seguridad del paciente y humanización en el servicio, estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de sus competencias y asumir nuevas responsabilidades para ampliar el ámbito de especialización hacia otros espacios laborales a través de la puesta en marcha del plan estratégico de desarrollo del talento humano.

1. OBJETIVO

Fortalecer las habilidades, competencias, aptitudes y destrezas del personal administrativo y asistencial de la E.S.E Hospital Salazar de Villeta a través del presente plan institucional de capacitación, el cual está orientado a formar, fortalecer y potencializar las competencias y conocimientos, generando una cultura de servicio efectivo enmarcado en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.




2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Capacitar a los servidores y colaboradores públicos del Hospital Salazar de Villeta y sus Centros y Puestos de Salud, 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. Desarrollar habilidades y herramientas de comunicación asertiva a los empleados y colaboradores de la E.S.E Hospital Salazar de Villeta. buscando mejorar el dialogo y el clima organizacional.
3. Formar espacios de aprendizaje y formación del personal con el fin de lograr el mejoramiento continuo de la calidad de prestación de servicios de salud en el Hospital.

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA <small>La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser</small>		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresas!			
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 7		
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA			
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS			

4. Desarrollar actividades de sensibilización orientadas a fortalecer una actitud positiva en los funcionarios hacia la prestación del servicio.
5. Brindar capacitación específica a las áreas misionales que permita el logro de los objetivos frente a los nuevos retos que como Institución se tienen.
6. 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.
7. Desde el ingreso de los funcionarios se hace necesario un proceso de inducción, en cuanto a su cargo, sus funciones específicas y deber ir hasta el conocimiento del Hospital.
8. Desarrollar actividades de sensibilización orientadas a fortalecer una actitud positiva en los funcionarios y colaboradores hacia la prestación del servicio.
9. Desarrollar habilidades y herramientas de comunicación asertiva a los trabajadores y colaboradores del Hospital buscando mejorar el dialogo y mejorar el clima organizacional.
10. Potenciar el desarrollo del Talento Humano orientado a la cultura del servicio en base a la política de seguridad del paciente.

3. NORMATIVIDAD

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresa!	
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 8
NOMBRE	CODIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA	
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS	

3.1 Constitución Política de Colombia de 1991. Artículo 53, como referente primario

3.2 Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

3.3 Decreto No. 682 de abril 16/2001 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos.

3.4 Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

3.5 Ley 909 de septiembre 23/2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.




3.6 Decreto 1227 de abril 21/2005 Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

3.7 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.

3.8 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.

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

3.9 Decreto 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA <small>La Calidad un Compromiso, tu Salud Nuestra Razón de Ser</small>		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 GUNDINAMARCA <small>Que Progresamos</small>			
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 9		
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN		FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	GTH-PIC-PL-049	2		25/01/2023	1 AÑOS		

Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.





3.10 Resolución 390 de 2017, por la cual Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027.

3.11 Decreto 894 de 2017 "Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera". 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. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

a. Decreto 051 de 2018, "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009".

4. 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

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresa!		 GOBIERNO DE CUNDINAMARCA	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 10		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		

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. "

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:** El jefe inmediato realizará la Inducción en el puesto de trabajo de los servidores y/o colaboradores vinculados, para lo cual realizará un acompañamiento, a

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA <small>La Calidad en Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser</small>		 <small>REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE</small>		 CUNDINAMARCA <small>Que Progresamos</small>		 <small>HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA</small>	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 11		
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA			
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS			



través de las siguientes labores:

- Acompañar y asesorar al servidor y/o colaborador en temas y actividades a desarrollar.
- Orientar al servidor y/o colaborador en temas afines con el Hospital.
- Dar a conocer la planeación de actividades anuales del área.
- Indicar el proceso al cual pertenece el área en el Sistema de Gestión del Hospital. (Calidad, mapa de procesos, mapa de riesgos).
- Enseñar el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado. (Actualización)

g) **Programas de inducción:** Este programa tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad. Esta estrategia podrá adelantarse por convocatoria masiva, grupal según el grupo de interés o individual, de lo cual se dejará el respectivo registro que reposará en la Subdirección Administrativa y Financiera área de Talento Humano.

Este programa se desarrollará con los siguientes temas a tratar, así:

- La Plataforma estratégica de la ESE Hospital Salazar de Villeta: Misión y Visión, Principios y Valores, Estructura-Organigrama, Objetivos Institucionales, así como, el Sistema de Gestión Integrado de gestión.
- Los programas de Bienestar, Plan de Capacitación, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Evaluación del desempeño, el código de Integridad, el código de buen gobierno, valores de la entidad.
- Canales de comunicación, (página WEB, Intranet, Redes sociales, entre otras), asociadas al proceso.
- Procesos de archivo.
- Los canales de atención a los usuarios, procedimientos para su atención.

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresamos	
TIPO DE DOCUMENTO		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 12
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA	
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS	

- Normas en temas de contratación,

h) **Programas de Re inducción:** El programa de Reinducción de la ESE Hospital Salazar de Villeta está dirigido a reorientar la integración del colaborador a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la institución. El programa de reinducción se realiza a todos los empleados y colaboradores por lo menos cada dos años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad.





Este programa se desarrollará con mínimo los siguientes temas en caso de proceder

- Actualización Plataforma estratégica.
- Actualización en temas misionales
- Actualización en temas de apoyo a la gestión.

5. DESCRIPCION DEL PLAN

Este Plan Institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilitará el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados y contratistas a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.

El diseño del Plan Institucional de Capacitación se basa en los proyectos de aprendizaje que respondan

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA <small>La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser</small>		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA QUE PROGRESA		 <small>GOBIERNO DEPARTAMENTAL</small>
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PÁGINA	
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 13	
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		

a necesidades concretas de capacitación para enfrentar los diferentes retos institucionales.

En el diseño del Plan Institucional de Capacitación PIC, se siguen las etapas tradicionales de: Diagnostico, programación, ejecución y evaluación, su organización depende de la ejecución de subprogramas los cuales se deben elaborar bajo la orientación de gestión de talento Humano y con la participación de los diferentes líderes de procesos de la E.S.E HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA.





6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico de las necesidades de capacitación le permite a la institución orientar la estructuración y desarrollo del plan para el fortalecimiento de conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas de los funcionarios y colaboradores a fin de contribuir con el logro de los objetivos misionales de la E.S.E HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA.

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.

Para la respectiva vigencia el área de Talento Humano realizará el diagnóstico de necesidades de capacitación en la ESE Hospital Salazar de Villeta, para lo cual tendrá en cuenta:

1. Consolidación y análisis de la encuesta de necesidades de capacitación aplicada por medio virtual en la Unidad.
2. Consolidación de los planes de mejoramiento individual consecuencia de la evaluación del desempeño anual.

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGION DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresamos		 HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA	
TIPO DE DOCUMENTO		AREA O PROCESO QUE Afecta		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 14		
NOMBRE		CODIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		

3. Formulación de los diferentes Proyectos de Aprendizaje en Equipo.

Las capacitaciones que requieren financiación deberán estar en el marco del PIC y contar con la siguiente información:

- Justificación del requerimiento de dicha Capacitación
- Establecimiento Educativo o Facilitador
- Valor Inversión
- Nombre del personal autorizado para su participación

7. METAS

Para la vigencia 2023 se prevé capacitar a los funcionarios y colaboradores (contratistas) del personal de la E.S.E HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA y sus Centros y Puestos de Salud, en las áreas Administrativa y Asistencial, procurando cumplirla en un (95%) durante la vigencia del presente plan.





Realizar la inducción al 100% al personal que ingrese al Hospital en la vigencia 2023

Realizar el programa de reinducción al 90% de los funcionarios y colaboradores (contratistas) de la E.S.E HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA, Centros y Puestos de Salud.

Es preciso aclarar que el personal vinculado mediante contrato de prestación de servicios podrá asistir a la capacitación, siempre y cuando no se incurra en costos adicionales por su asistencia.

PROYECTOS DE APRENDIZAJE POR EQUIPOS (PAE)

Los Proyectos de Aprendizaje por Equipos – PAE, son una estrategia propuesta por el DAFP en 2008 para identificar, formular e implementar Planes Institucionales de Capacitación- PIC, desde los problemas o retos estratégicos organizacionales, que lleven al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales y que depende de la participación activa de los colaboradores en su propio aprendizaje, la construcción del conocimiento desde la experiencia y su estrecha relación con su realidad e intereses, como condiciones para producir conocimientos; Dichas

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad es Compromiso, la Salud Nuestra Razón de Ser		 NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA Que Progresamos			
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 15		
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA			
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS			

capacitaciones se van incluyendo a lo largo del año en la programación, de acuerdo con la priorización de la necesidad.

Ejes temáticos:

a. Creación de valor público




El concepto de valor público 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 mayor satisfacción a la sociedad. La E.S.E Hospital Salazar de Villeta busca a partir de las acciones de formación potencializar las competencias, habilidades y destrezas de nuestros servidores, buscando optimizar la calidad de servicio y satisfaciendo las demandas del entorno social.

b. Gestión del conocimiento

Responde a la necesidad de instalar (en los servidores) capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder los retos y las necesidades de las entidades públicas. Es por esto que, a través del Plan Institucional de Capacitación se busca la integración de programas que permitirán a los servidores y colaboradores de la E.S.E Hospital Salazar de Villeta, recibir el conocimiento y ser agentes multiplicadores a su equipo de trabajo, propiciando así una cultura de conocimiento que impacte a los procesos de la entidad.

8. EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PIC.

El Área de Talento Humano con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del Plan de Capacitación, deberá elaborar los informes trimestrales y el informe ejecutivo anual que indiquen el

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A <small>La Calidad en Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser</small>		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA <small>REGIÓN</small> Que Progresal	
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 16
NOMBRE		CODIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS

grado de cumplimiento del cronograma de la respectiva vigencia del plan.

Evaluación:

La Subdirección Administrativa y Financiera - Talento Humano, evaluará el cumplimiento del presente Plan, a través del resultado del siguiente indicador así:

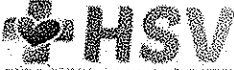



Porcentaje de Ejecución del Plan: $(N^{\circ} \text{ de Actividades Realizadas} / N^{\circ} \text{ de Actividades Programadas}) * 100$

Seguimiento:

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del plan, el proceso de Talento Humano con el apoyo del jefe/líder/coordinador de cada área llevará el registro del seguimiento de las personas que participaron en las capacitaciones.

8.1 INDICADORES DE GESTION

Nombre del indicador	Numerador	Denominador	Formula	Unidad de medida	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	95%
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	Trimestral	95%

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, La Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA Que Progresamos!		 GOBIERNO DE CUNDINAMARCA	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 17		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		

Cumplimiento del programa de inducción	No de personas con inducción	Total de personas que ingresaron en el periodo x 100	Numerador/de nominador x100	%	Listado de asistencia a proceso de inducción/ personal contratado	Semestral	100%
--	------------------------------	--	-----------------------------	---	---	-----------	------

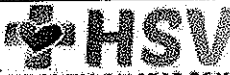



9. DIVULGACIÓN

El presente plan será socializado a todos los funcionarios de la entidad por el grupo de Talento Humano, a través de la Intranet Institucional y el correo institucional.





ANEXO 1

CRONOGRAMA DE CAPACITACION 2023




ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACIÓN
Plan de gestión Integral de Residuos Hospitalarios y Similares	Capacitar a todo el personal en el manejo de los residuos generados por la prestación de servicios de salud. A realizar en centros de salud in situ.	Manual de gestión integral de residuos en su última versión	Auditorio Proyector-Sonido.	Ingeniero Ambiental	FEBRERO
Programa de Gestión Ambiental Institucional (Incluye política)	Capacitar a todo el personal, en los compromisos, metas, estrategias y objetivos ambientales. Programde y objetivos de Hospital Verde	Ahorro de agua y energía. Uso eficiente de recursos. Huella de Carbono, y retroalimentación de indicadores 2021	Auditorio Proyector-Sonido	Ingeniero Ambiental	AGOSTO

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA INICIANDO Que Progresal		 GOBIERNO REGIONAL CUNDINAMARCA	
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 18		
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA			
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS			





ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACIÓN
Legislación ambiental y sanitaria aplicable	Actualizar el marco normativo institucional y las directrices dentro de ellas.	Marco normativo descrito dentro del PGIRHyS, Plan de saneamiento y Programa de gestión Ambiental	Auditorio Proyector Sonido.	Ingeniero Ambiental	OCTUBRE
Riesgos ambientales por el inadecuado manejo de residuos hospitalarios y similares	Capacitar al personal de la institución, en los potenciales riesgos existentes en la generación de residuos.	Manejo de residuos sólidos, líquidos y gaseosos.	Auditorio Proyector Sonido.	Ingeniero Ambiental	JUNIO
Seguridad y salud en el trabajo, en el manejo de residuos hospitalarios	Reducir la accidentalidad y potencializar el reporte de incidentes	Manual de conductas básicas de bioseguridad	Auditorio Proyector - Sonido.	Ingeniero Ambiental	ABRIL
Conductas de bioseguridad en el manejo de residuos.	Reducir la accidentalidad y potencializar el reporte de incidentes	Funciones y objetivos del GAGAS	Auditorio Proyector- Sonido.	Ingeniero Ambiental	ABRIL
Técnicas apropiadas para limpieza y desinfección de superficies (ambiente físico y recipientes)	Brindar las herramientas para la realización de un adecuado proceso de limpieza y desinfección, uso de jabones y desinfectantes, al personal de servicios generales	Manual de gestión integral de residuos en su última versión	Auditorio Proyector- Sonido.	Ingeniero Ambiental	OCTUBRE
Taller de segregación de residuos en la fuente (Nuevo código de colores Res. 2184) y Simulacros de Contingencias	Sensibilizar a los funcionarios sobre el cambio en el manejo del código de colores institucional	Resolución 2184 de 2019	Auditorio Proyector- Sonido.	Ingeniero Ambiental	JUNIO DICIEMBRE

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA <small>La Calidad en Comer Amiso, Su Salud Nuestra Bandera de Ser</small>		 REGION DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresal			
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 19		
NOMBRE		CODIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		





ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACION
Desactivación de residuos: Manejo de residuos con terceros y manejo de derrames.	Capacitar a todos los funcionarios sobre el manejo extramural de residuos y el compromiso institucional ambiental.	Técnicas de desactivación aplicadas por el gestor externo, manejo de los derrames descritos dentro del PGRHyS	Auditorio Proyector- Sonido.	Ingeniero Ambiental	FEBRERO
Control documental: Manejo de RH1 y pesaje de residuos, Hojas de seguridad y fichas técnicas de los residuos hospitalarios, diligenciamiento de registros, matriz de incompatibilidades	Capacitar al personal de servicios generales en el manejo específico de residuos, fichas de residuos y la matriz de incompatibilidades	Resolución 1164 de 2002	Auditorio Proyector- Sonido..	Ingeniero Ambiental	ENERO
Selección de medicamentos, dispositivos e insumos	Brindar acercamiento a auxiliares de farmacia sobre el proceso para definir el listado básico de medicamentos, dispositivos médicos e insumos que responda a las necesidades en salud de la población	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	ENERO

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DEVILLET La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGION DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresa!	
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 20
NOMBRE	CODIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA	
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS	





ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACION
	atendida a través de un estudio de consumo histórico, inclusiones sugeridas por los profesionales de Salud y listados elaborados por organizaciones competentes en salud para su posterior evaluación y aprobación en el comité de farmacia & terapéutica.				JULIO
Adquisición de medicamentos, dispositivos médicos e insumos	Brindar acercamiento a auxiliares de farmacia sobre el proceso para garantizar la planeación y suministro de medicamentos, dispositivos médicos e insumos requeridos para el desarrollo y prestación de los servicios en salud cada institución con eficiencia, calidad y oportunidad.	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	ENERO JULIO
TRANSPORTE	Brindar acercamiento a auxiliares de farmacia/delegados de puestos y centros de Salud	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	FEBRERO

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA <small>La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser</small>		 <small>REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE</small>		 <small>CUNDINAMARCA</small> <small>Que Progresal</small>		 <small>GOBIERNO DEPARTAMENTAL DE CUNDINAMARCA</small>	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 21		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		




ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACIÓN
	sobre el proceso para Garantizar la calidad de los medicamentos, dispositivos médicos e insumos velando en que las condiciones de conservación, transporte y suministro sean adecuadas.				AGOSTO
RECEPCIÓN TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA	Brindar herramientas a auxiliares de farmacia/delegados de centros y puestos de salud sobre el proceso para Verificar que los medicamentos, dispositivos médicos e insumos suministrados por el proveedor cumplan con los requisitos técnicos, administrativos y estándares de calidad establecidos en común acuerdo con la institución.	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	FEBRERO
					AGOSTO
ALMACENAMIENTO DE MEDICAMENTOS, DISPOSITIVOS MEDICOS E INSUMOS	Brindar los lineamientos a auxiliares de farmacia/delegados de puestos y centros de salud para Conservar las condiciones de	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	MARZO

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLET La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresas!			
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 22		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		




ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONVENIENCIA	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACION
	infraestructura, recurso humano, ambientales y gestión administrativa recomendadas por el laboratorio fabricante para mantener y garantizar la calidad de los medicamentos, dispositivos médicos e insumos durante su permanencia en el servicio farmacéutico.				SEPTIEMBRE
CONSERVACIÓN	Brindar los lineamientos a auxiliares de farmacia/delegados de puestos y centros de salud para garantizar la estabilidad y conservación de los Medicamentos y Dispositivos Médicos, asegurando la calidad de los insumos para que cumplan su función, estableciendo las condiciones locativas, físicas, higiénicas y de infraestructura necesarias, logrando la eficacia terapéutica esperada.	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	MARZO
					SEPTIEMBRE
CONTROL DE FECHAS DE VENCIMIENTO	Brindar los lineamiento a auxiliares de farmacia/delegados de puestos y centros de salud	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	ABRIL

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A La Calidad un Compromiso, Tu Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresal!		 Gobierno de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 23		
NOMBRE		CODIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		




ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACIÓN
	para Garantizar el control de fechas de vencimiento de medicamentos, dispositivos médicos e insumos para la adecuada utilización y seguridad de los usuarios				OCTUBRE
MANEJO DE CADENA DE FRÍO Y CONTINGENCIAS	Brindar los lineamientos auxiliares de farmacia/delegados de puestos y centros de salud para Garantizar la conservación y mantenimiento de la cadena de frio de los medicamentos que lo requieran en el evento en que el fluido eléctrico sea interrumpido o se genere daño de neveras en el servicio farmacéutico.	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	ABRIL
					OCTUBRE
DISTRIBUCIÓN DE MEDICAMENTOS Y DISPOSITIVOS MÉDICOS E INSUMOS	Dar los lineamientos para que las auxiliares de farmacia/delegados de puestos y centros de salud sean el vehículo para lograr que Lograr que los medicamentos, dispositivos	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	MAYO

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGION DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresa!	
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 24
NOMBRE	CODIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA	
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS	





ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACION
	médicos e insumos almacenados en el servicio farmacéutico sean entregados oportunamente a las diferentes áreas del hospital y unidades de salud fusionadas al mismo para suplir los servicios permitidos dentro del nivel de complejidad de la institución.				NOVIEMBRE
DISPENSACION DE MEDICAMENTOS	Asegurar el manejo correcto de medicamentos, dispositivos médicos e insumos y generar una entrega oportuna a los pacientes para dar cumplimiento al uso seguro de los medicamentos dentro de la institución así como en centros y puestos de salud cuando aplique	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	MAYO NOVIEMBRE
DEVOLUCION DE MEDICAMENTOS, DISPOSITIVOS MEDICOS E INSUMOS	Establecer el procedimiento para gestionar la devolución de medicamentos, dispositivos médicos e insumos al servicio	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	JUNIO

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA <i>La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser</i>		 REGION DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION <i>Que Progresas!</i>		 Salud Pública	
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 25		
NOMBRE		CODIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		




ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACION
	farmacéutico, de acuerdo al cumplimiento de las condiciones o criterios definidos para cada caso con el fin de determinar su respectiva aceptación o rechazo.				DICIEMBRE
DISPOSICIÓN FINAL	Realizar la disposición final adecuada de los medicamentos, dispositivos médicos e insumos vencidos, parcialmente consumidos, no conformes, rechazados y/o deteriorados que protejan la salud humana y minimicen los posibles impactos ambientales que se pueden producir.	Procedimiento	humano/tecnológico	lider de farmacia	JUNIO
					DICIEMBRE
Semaforización / fechas de apertura	Bridar los lineamiento para Garantizar el control de fechas de vencimiento de medicamentos, dispositivos médicos e insumos para la adecuada utilización y seguridad de los usuarios	Procedimiento	humano/tecnológico	lider de farmacia	FEBRERO

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresal	
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 26
NOMBRE	CODIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA	
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS	

ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACION
ERRORES DE MEDICACIÓN	Promover acciones seguras frente a Acontecimiento que puede evitarse y que es causado por una utilización inadecuada de un medicamento, mientras que la medicación está bajo control del personal sanitario, del paciente o del consumidor. Este puede resultar en daño al paciente	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	ABRIL
PROGRAMA DE FARMACOVIGILANCIA	Contribuir con la seguridad del paciente mediante la detección, evaluación, cuantificación y análisis de los problemas relacionados con medicamentos para la implementación de estrategias preventivas, pasivas, activas y proactivas.	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	JUNIO
CADENA DE FRIO - ESTABILIDAD DE MEDICAMENTOS	Brindar los lineamientos para Garantizar la conservación y mantenimiento de la cadena de frio de los medicamentos que lo requieran	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	AGOSTO

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad en Compromiso. Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGION DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresamos!		 MINISTERIO DE SALUD	
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 27		
NOMBRE		CODIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		

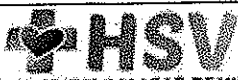



ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACION
MEDICAMENTOS ALTO RIESGO / LASA	Fortalecer destrezas y competencias en la utilización de los medicamentos de alto riesgo (MAR) y LASA (look alike, sound alike) para minimizar la ocurrencia de eventos adversos por el uso inadecuado de estos que lleven a causar daños graves o incluso mortales a los pacientes.	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	OCTUBRE
ACCIDENTE OFIDICO	Divulgar los lineamientos establecidos en la ficha técnica de proveedor para atención de accidente ofídico	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	FEBRERO DICIEMBRE
Ruta integral de atención en salud en la primera infancia, infancia y adolescencia	Capacitar al personal de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre la aplicación de la ruta de atención en salud en la primera infancia, infancia y adolescencia	Ruta integral de atención en salud en la primera infancia, infancia y adolescencia	HUMANOS Y TECNOLOGICOS	LUISA MARTINEZ	FEBRERO JUNIO OCTUBRE DICIEMBRE
Ruta integral de atención en salud en la primera juventud, adultez y vejez	Capacitar al personal de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre la aplicación de la ruta de atención en salud en la juventud, adultez y vejez	Ruta integral de atención en salud en la juventud, adultez y vejez	Humanos y tecnológicos	Luisa Martínez	FEBRERO JUNIO OCTUBRE DICIEMBRE

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Pasión de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresa!	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 28
NOMBRE	CÓDIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA	
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS	





ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACION
Atención a usuarios con patologías crónicas	Capacitar al personal de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre la atención y control a pacientes con patologías crónicas	Manual de atención a usuarios con patologías crónicas	Humanos y tecnológicos	Luisa Martínez	FEBRERO
					JUNIO
					OCTUBRE
					DICIEMBRE
Ruta integral de atención en salud para cáncer de mama, cuello uterino, próstata y colon.	Capacitar al personal de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre la atención en salud para cáncer de mama, cuello uterino, próstata y colon	Ruta integral de atención en salud para cáncer de mama, cuello uterino, próstata y colon	Humanos y tecnológicos	Luisa Martínez	FEBRERO
					JUNIO
					OCTUBRE
					DICIEMBRE
Reinducción pasos IAMII	Capacitar a todo el personal de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre la estrategia IAMII	PASOS IAMII	Humanos y tecnológicos	Luisa Martínez	FEBRERO
					ABRIL
					JUNIO
					AGOSTO
					OCTUBRE
Interrupción voluntaria del embarazo.	Capacitar al el personal asistencial de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre la interrupción voluntaria del embarazo.	Interrupción voluntaria del embarazo.	Humanos y tecnológicos	Luisa Martínez	DICIEMBRE
					FEBRERO
					ABRIL
					JUNIO
					AGOSTO
Alimentación Complementaria	Capacitar al el personal asistencial de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre la alimentación complementaria	Alimentación Complementaria	Humanos y tecnológicos	Luisa Martínez	FEBRERO
					ABRIL
					JUNIO
					AGOSTO
					OCTUBRE
					DICIEMBRE

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, La Salud Nuestra Pasión de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA RESISTE Que Progrese!		 Universidad de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 29		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		





ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACIÓN
Extracción y conservación de leche	Capacitar al el personal asistencial de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre la extracción y conservación de la leche	Extracción y conservación de leche	Humanos y tecnológicos	Luisa Martínez	FEBRERO
					ABRIL
					JUNIO
					AGOSTO
					DICEMBRE
DENGUE	Capacitar al el personal asistencial de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre dengue	Diagnóstico, manejo y notificación de Dengue	Humanos y tecnológicos	Dayanna Caicedo	FEBRERO
					JULIO
					NOVIEMBRE
LEISHMANIASIS	Capacitar al el personal asistencial de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre leishmaniasis	Diagnóstico, manejo y notificación de Leishmaniasis	Humanos y tecnológicos	Dayanna Caicedo	FEBRERO
					JULIO
					NOVIEMBRE
TUBERCULOSIS-LEPRA	Capacitar al el personal asistencial de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre tuberculosis- lepra	Diagnóstico, manejo y notificación de tuberculosis- Lepra	Humanos y tecnológicos	Dayanna Caicedo	FEBRERO
					JULIO
					NOVIEMBRE
ACCIDENTE CON ANIMAL POTENCIALMENTE TRANSMISOR DE RABIA	Capacitar al el personal asistencial de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre accidente con animal potencialmente transmisor de rabia	Diagnóstico, manejo y notificación de accidente con animal potencialmente transmisor de rabia	Humanos y tecnológicos	Dayanna Caicedo	FEBRERO
					JULIO
					NOVIEMBRE
MORTALIDAD MATERNA	Capacitar al el personal	Diagnóstico, manejo y	Humanos y	Dayanna Caicedo	FEBRERO

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresal		 Hospital de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 30		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		

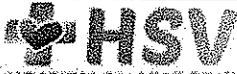



ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACION
EXTREMA	asistencial de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre mortalidad materna extrema	notificación de mortalidad materna extrema	tecnológicos		JULIO
					NOVIEMBRE
VIOLENCIA DE GENERO	Capacitar al el personal asistencial de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre violencia de genero	Diagnóstico, manejo y notificación de violencia de genero	Humanos y tecnológicos	Dayanna Caicedo	FEBRERO
					JULIO
					NOVIEMBRE
ACCIDENTE OFIDICO	Capacitar al el personal asistencial de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre accidente ofidico	Diagnóstico, manejo y notificación de accidente ofidico	Humanos y tecnológicos	Dayanna Caicedo	MARZO
					SEPTIEMBRE
INFECCION RESPIRATORIA AGUDA	Capacitar al el personal asistencial de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre infección respiratoria aguda	Diagnóstico, manejo y notificación de infección respiratoria aguda	Humanos y tecnológicos	Dayanna Caicedo	MARZO
					SEPTIEMBRE
SIFILIS GESTACIONAL O CONGENITA	Capacitar al el personal asistencial de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre sífilis gestacional o congénita	Diagnóstico, manejo y notificación de sífilis gestacional o congénita	Humanos y tecnológicos	Dayanna Caicedo	MARZO
					SEPTIEMBRE
OTROS CASOS DE EVENTOS DE INTERES DE SALUD PUBLICA	Capacitar al el personal asistencial de la Ese Hospital Salazar de Villeta,	Diagnóstico, manejo y notificación de otros casos de eventos de	Humanos y tecnológicos	Dayanna Caicedo	ABRIL

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, la Salud Nuestra Razón de Ser		 REGION DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresal		 Gobernación de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 31		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		




ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACIÓN
	centros y puestos de salud sobre otros casos de eventos de interés de salud pública	interés de salud pública			OCTUBRE
Programa de Reactivo vigilancia	Asistencial y Administrativo	INTERNO	Humanos y tecnológicos	Marcela Guaqueta	FEBRERO
Importancia de la fase pre analítica en la calidad de los resultados de laboratorio clínico	Asistencial	INTERNO	Humanos y tecnológicos	Marcela Guaqueta	MARZO
Tamizaje neonatal: presente y futuro en Colombia, importancia de la toma de muestras	Asistencial	INTERNO	Humanos y tecnológicos	Marcela Guaqueta	ABRIL
Laboratorio clínico y función renal	Asistencial	INTERNO	Humanos y tecnológicos	Marcela Guaqueta	MAYO
Programa de reactivo vigilancia	Asistencial	INTERNO	Humanos y tecnológicos	Marcela Guaqueta	JUNIO
				Marcela Guaqueta	OCTUBRE
Infección neonatal y tamizaje universal para streptococcus agalactiae (b-hemolítico del grupo b) a la mujer embarazada	Asistencial	INTERNO	Humanos y tecnológicos	Marcela Guaqueta	NOVIEMBRE
Actualización del programa de reactivo vigilancia en 2020	Asistencial	INTERNO	Humanos y tecnológicos	Marcela Guaqueta	AGOSTO
					DICIEMBRE
Inducción general al talento humano en	Socializar programa de inducción	Política SST, Ruta de evacuaciones, puntos	Humanos	LIDER SST	ENERO
					FEBRERO

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLET La Calidad Un Compromiso, Tu Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresa!		 Universidad de CUNDINAMARCA	
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 32		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		

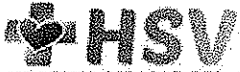



ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACION
Seguridad y Salud en el trabajo		de encuentro, zonas de evacuación, uso adecuado de los EPP	Tecnológicos Logísticos		MARZO
					ABRIL
					MAYO
					JUNIO
					JULIO
					AGOSTO
					SEPTIEMBRE
					OCTUBRE
					NOVIEMBRE
					DICIEMBRE
manejo de Radio protección	capacitación	Capacitación de manejo de radio protección personal con DOSIMETRO	Humanos Tecnológicos Logísticos	LIDER SST	I
					ABRIL
					SEPTIEMBRE
Entrenar a los brigadistas en primeros auxilios	capacitar brigada para saber actuar de la manera correcta en caso de un evento o emergencia	Cuerpos extraños en ojos. Contusiones. Heridas.	Humanos Tecnológicos Logísticos	POSITIVA ARL	JUNIO
Manejo preventivo y seguridad vial	capacitar al personal de conductores sobre las nuevas normas y plan vial	Conceptos Básicos Marco legal y normativo en material de seguridad vial. * Política de Seguridad Vial de la SDH.	Humanos Tecnológicos Logísticos	POSITIVA ARL	JULIO
capacitar en higiene postural y manejo de cargas al personal expuesto	prevenir trastornos reduciendo la carga que soporta el sistema musculoesquelético durante las actividades diarias	Manejo de descargas, uso adecuado de los equipos, mejor manera para sentarse	Humanos Tecnológicos Logísticos	POSITIVA ARL	MAYO

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGION DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresal		 REPUBLICA DE COLOMBIA	
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 33		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		



ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACIÓN
capacitación de plan hospitalario de emergencia	Analizar las amenazas internas y externas, con el fin de determinar la vulnerabilidad para afrontar una emergencia. Establecer las acciones tendientes a mejorar condiciones de riesgo para disminuir su impacto y reducir el nivel de vulnerabilidad.	Política SST, Ruta de evacuaciones, puntos de encuentro, zonas de evacuación, uso adecuado de los EPP	Humanos Tecnológicos Logísticos	LIDER SST	ABRIL
creación del COPASST	realizar socialización y crear debate para ello	Creación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo	Humanos Tecnológicos Logísticos	LIDER SST	ABRIL
capacitación del manual de bioseguridad	objeto establecer los criterios de bioseguridad, ajustados a la normatividad vigente, que se aplican en la E.S.E	uso adecuado de los EPP, limpieza y desinfección de áreas,	Humanos Tecnológicos Logísticos	LIDER SST	JUNIO
Asesoría en el control de los peligros Biológicos	Conjunto de medidas preventivas destinadas a mantener el control de factores de riesgo laborales procedentes de agentes biológicos, físicos o químicos, logrando la prevención de impactos nocivos y asegurando que el producto final de los procedimientos no atente contra la salud y seguridad de trabajadores	reporte de accidentes laborales, disposición de residuos	Humanos Tecnológicos Logísticos	POSITIVA ARL	JULIO

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLET La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Misión de Ser		 REGION DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresa!		 HOSPITAL SALAZAR DE VILLET	
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 34		
NOMBRE		CODIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		

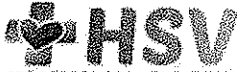



ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACION
capacitación en accidentalidad, con la participación del COPASST.	miembros del comité y empleados en general. Generar estrategias que permitan la efectiva divulgación y circulación de lecciones aprendidas orientadas al auto mejoramiento.	capacitación de reporte para accidentes laborales	Humanos Tecnológicos Logísticos	POSITIVA ARL	AGOSTO
simulacro evacuación	evaluar capacidad operativa y reacción de trabajadores y brigadistas de la E.S.E	simulacro anual para prevención de amenazas	Humanos Tecnológicos Logísticos	LIDER SST	OCTUBRE
Exámenes ocupacionales	verificación de estado de salud del trabajador	realización de exámenes periódicos ocupacionales todo el personal de la E.S.E	Humanos Tecnológicos Logísticos	LIDER SST	FEBRERO
VENTILADOR MECÁNICO	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos básico en el uso y manejo de equipos de ventilación.	¿Qué es un Ventilador Mecánico?, Riesgos por uso del equipo, equipos y modelos del hospital, partes del equipo, uso y manejo, limpieza, problemas frecuentes y soluciones	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	ENERO
					MAYO
					SEPTIEMBRE
DESFIBRILADOR	Instruir al personal médico y asistencial los conocimientos básico en el uso y manejo de equipos de desfibrilación.	¿Qué es un Desfibrilador?, Riesgos por uso del equipo, equipos y modelos del hospital, partes del equipo, uso y manejo, limpieza, problemas frecuentes y soluciones	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	ENERO
					MAYO
					SEPTIEMBRE

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, su Salud Nuestro Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresa!			
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 35		
NOMBRE		CODIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		





ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACION
MONITOR DE SIGNOS VITALES	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos básico en el uso y manejo de equipos de monitorización de signos vitales.	¿Qué es un monitor de signos vitales?, Riesgos por uso del equipo, equipos y modelos del hospital, partes del equipo, uso y manejo, limpieza, problemas frecuentes y soluciones	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	FEBRERO
					JUNIO
					OCTUBRE
BOMBA DE INFUSIÓN	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos básico en el uso y manejo de bombas de infusión.	¿Qué es una Bomba de Infusión?, Riesgos por uso del equipo, equipos y modelos del hospital, partes del equipo, uso y manejo, limpieza, problemas frecuentes y soluciones	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	FEBRERO
					JUNIO
					OCTUBRE
MONITOR FETAL	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos básico en el uso y manejo de equipos de monitoría fetal.	¿Qué es un Monitor Fetal?, Riesgos por uso del equipo, equipos y modelos del hospital, partes del equipo, uso y manejo, limpieza, problemas frecuentes y soluciones	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	MARZO
					JULIO
					NOVIEMBRE
ELECTROCARDIOGRAF O	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos básico en el uso y manejo de electrocardiógrafos.	¿Qué es un Electrocardiógrafo?, Riesgos por uso del equipo, equipos y modelos del hospital,	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	MARZO
					JULIO

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLET La Calidad un Compromiso, su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresal		 Hospital Salazar de Villeta	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 36		
NOMBRE		CODIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		




ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACION
		partes del equipo, uso y manejo, limpieza, problemas frecuentes y soluciones	aplique)		NOVIEMBRE
EQUIPOS DE IMAGENOLÓGIA	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos básicos de los equipos de imagenología del hospital.	¿Qué son equipos de imagenología?, Riesgos por uso de equipos, equipos y modelos del hospital, tipos de equipos, partes del equipo, uso y manejo, limpieza, problemas frecuentes y soluciones	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	ABRIL
					AGOSTO
					DICIEMBRE
UNIDAD ODONTOLÓGICA	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos básicos en el uso y manejo de unidades dentales.	¿Qué es una unidad odontológica?, Riesgos por uso del equipo, equipos y modelos del hospital, partes del equipo, uso y manejo, limpieza, problemas frecuentes y soluciones	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	ABRIL
					AGOSTO
					DICIEMBRE
AUTOCLAVE	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos básico en el uso y manejo de autoclaves.	¿Qué es una Autoclave?, Riesgos por uso del equipo, equipos y modelos del hospital, partes del equipo, uso y manejo, limpieza, problemas frecuentes y soluciones	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	ABRIL
					AGOSTO
					DICIEMBRE
INCUBADORA	Proporcionar al personal médico y asistencial los	¿Qué es una Autoclave?, Riesgos por	pre-post test, presentaciones	Jadar, José Jonathan Velandia	ABRIL

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A La Calidad un Compromiso. Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresal			
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 37		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		




ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACIÓN
	conocimientos básico en el uso y manejo de incubadoras neonatales.	uso del equipo, equipos y modelos del hospital, partes del equipo, uso y manejo, limpieza, problemas frecuentes y soluciones	de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Olaya	AGOSTO
					DICIEMBRE
ELECTROBISTURÍ	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos básico en electrobisturís.	¿Qué es un Electrobisturí?, Riesgos por uso del equipo, equipos y modelos del hospital, partes del equipo, uso y manejo, limpieza, problemas frecuentes y soluciones	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	FEBRERO
					JUNIO
					OCTUBRE
TECNOVIGILANCIA	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos necesarios en cuanto al programa de tecno vigilancia.	¿Qué es Tecno vigilancia?, tipos de dispositivos, normatividad, programa de tecno vigilancia, riesgo de equipos, clasificación de equipos, eventos e incidentes adversos, dispositivos y equipos médicos, seguridad al paciente	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	MARZO
					JULIO
					NOVIEMBRE
LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN DE EQUIPOS	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos de los protocolos de limpieza y	Programa de limpieza y desinfección de equipos biomédicos, protocolo de limpieza y	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF,	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	MARZO
					JULIO

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresal		 Universidad Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 38		
NOMBRE		CODIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		





ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACION
	desinfección de equipos biomédicos.	desinfección, productos de limpieza de la institución, contaminación cruzada	videos (cuando aplique)		NOVIEMBRE
POLÍTICA DE GESTIÓN DE LA TECNOLOGÍA	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos de la política de gestión de la tecnología del hospital.	Normatividad, clasificación de equipos por riesgo, especificación de riesgo, política de gestión de la tecnología, ciclo de gestión de la tecnología	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Jadar, José Jonathan Velandía Olaya	MARZO
					JULIO
					NOVIEMBRE
TENSIOMETRO	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos básico en el uso y manejo de tensiómetros.	¿Qué es un Tensiómetro?, Riesgos por uso del equipo, equipos y modelos del hospital, partes del equipo, uso y manejo, limpieza, problemas frecuentes y soluciones	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Jadar, José Jonathan Velandía Olaya	FEBRERO
					JUNIO
					OCTUBRE
EQUIPO DE ÓRGANOS	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos básicos en el uso y manejo de equipos de órganos.	¿Qué es un Equipo de órganos?, Riesgos por uso del equipo, equipos y modelos del hospital, partes del equipo, uso y manejo, limpieza, problemas frecuentes y soluciones	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Jadar, José Jonathan Velandía Olaya	FEBRERO
					JUNIO
					OCTUBRE
DOPPLER	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos básico en el uso y manejo de doppler.	¿Qué es un Doppler?, Riesgos por uso del equipo, equipos y modelos del hospital,	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF,	Jadar, José Jonathan Velandía Olaya	ENERO
					MAYO

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A La Calidad un Compromiso, Su Salud nuestra Razón de Ser		 REGION DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA MEDICINA Que Progresa!		 GOBIERNO DE CUNDINAMARCA	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 39		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		




ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACION
		partes del equipo, uso y manejo, limpieza, problemas frecuentes y soluciones	videos (cuando aplique)		SEPTIEMBRE
Socialización de la política, Programa de Seguridad del Paciente, Evento Adverso, sistema de reporte de las novedades de Seguridad.	1. Socializar al personal el Programa Institucional de Seguridad del Paciente y el sistema de reporte de las novedades de seguridad de forma virtual y de forma física.	Programa y política de Seguridad del Paciente, Taxonomía, Sistema de reporte y análisis de las novedades	Acta de Socialización con un alcance del 92% de personal capacitado de la totalidad del personal de la Institución. Actas socialización de protocolo de lavado de manos.	Lider de Seguridad del Paciente.	ENERO
Disminuir el riesgo de IAAS a través de la implementación y adherencia del personal asistencial y administrativo de la estrategia "MANOS LIMPIAS ATENCION SEGURA"	Protocolo lavado de manos, estrategia de higiene de manos "Manos limpias, atención segura" 5 momentos del lavado de manos higienización de manos, lavado de manos, lavado de manos quirúrgico	Socializar el protocolo de lavado de manos en el Hospital, sus Centros y puestos de Salud. 2. Evaluar mediante actividad el protocolo de lavado de manos en el personal de la Institución	Acta de Socialización con un alcance del 92% de personal capacitado de la totalidad del personal de la Institución. Actas socialización de protocolo de lavado de manos.	Lider de Seguridad del Paciente.	ENERO

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGION DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresa!	
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 40
NOMBRE	CODIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA	
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS	




ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACION
Ejecutar las actividades de limpieza y desinfección en cada una de las áreas de la E.S.E. sus Centros y puestos de salud de acuerdo al protocolo Institucional	1. Socializar a los colaboradores de la E.S.E. el protocolo de limpieza y desinfección. 2. evaluar el protocolo de limpieza y desinfección a los colaboradores de la E.S.E.	Protocolo limpieza y desinfección, taxonomía, implementos a utilizar, procedimiento, video	Acta de Socialización con un alcance del 92% de personal capacitado de la totalidad del personal de la Institución. Actas socialización de protocolo de lavado de manos.	Líder de Seguridad del Paciente.	FEBRERO
Dar cumplimiento al programa de bioseguridad de la Institución en el 95% de los funcionarios	1. Socializar el programa de bioseguridad en la E.S.E., Centros y puestos de salud. 2. Evaluar el protocolo de bioseguridad Institucional. 3. Realizar seguimiento al cumplimiento de las normas de bioseguridad Institucionales.	Medidas generales, protocolo de ingreso y egreso a la institución, uso adecuado de EPP como prevenir el covid-19.	Acta de Socialización con un alcance del 92% de personal capacitado de la totalidad del personal de la Institución. Actas socialización de protocolo de bioseguridad.	(3) Líder de Seguridad del paciente (4) Líder de Seguridad y Salud y Trabajo.	FEBRERO

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA <small>La Calidad con Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser</small>		 REGION DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresar		 <small>ESTABLECIMIENTO DE SALUD</small>	
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 41		
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA			
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS			





ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACIÓN
Adherencia al protocolo de administración de medicamentos.	1. Socializar el protocolo de administración de medicamentos en la E.S.E. Centros y puestos de salud, (correcta preparación, administración de soluciones y mezclas endovenosas) 2. evaluar el protocolo de administración de medicamentos. 3. Seguimiento a la adherencia del protocolo de administración de medicamentos mediante listas de chequeo.	Objetivos Recomendaciones de seguridad 15 correctos en la administración de medicamentos Vías de administración de medicamentos Tabla de Mezclas	Acta de Socialización, test de evaluación, listas de chequeo de adherencia.	Líder de Enfermería y seguridad del paciente	MARZO
Dar a conocer el Programa de Reactivo vigilancia en la Institución.	Definición de reactivo vigilancia Objetivos del programa Socialización del medio por el cual se realizan las novedades	1. Socializar el programa de reactivo vigilancia al personal de la Institución y el reporte de eventos.	Acta de Socialización, test de evaluación.	Líder de Reactivo vigilancia	

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGION DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresa!	
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 42
NOMBRE	CODIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA	
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS	





ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACION
Dar a conocer el Programa de Fármaco vigilancia en la Institución.	1. Socializar el programa de Farmacovigilancia al personal de la Institución, el reporte de eventos y el proceso de Semaforización.	Definición de Farmacovigilancia Objetivos del programa Socialización del medio por el cual se realizan las novedades y el proceso de Semaforización.	Acta de socialización, evidencias fotográficas.	Lider de Farmacia	ABRIL
Aumentar la adherencia del protocolo de correcta identificación de los pacientes al momento de la atención.	1. Socializar el proceso de despliegue del paquete correcta identificación de los pacientes en los procesos asistenciales. 2. evaluar protocolo de correcta identificación de pacientes.	Identificadores institucionales Mecanismos de identificación Proceso de identificación del paciente según servicio de atención Manillas de identificación	Acta de Socialización y evidencia fotográfica	Lider de Seguridad del Paciente.	ABRIL
Disminuir Y mitigar las consecuencias de un evento adverso durante la atención en salud	1. Dar a conocer el Programa de Tecno vigilancia en la Institución.	Definición de Tecno vigilancia Objetivos del programa Socialización del medio por el cual se realizan las novedades	Acta de Socialización, test de evaluación.	Lider de Tecno vigilancia	MAYO

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLET La Calidad un Compromiso, la Salud Nuestra Razón de Ser		 REGION DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresar	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 43
NOMBRE	CODIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA	
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS	





ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACION
Garantizar la atención segura de la gestante y el recién Nacido	1. Socialización del Programa IAMI	Programa IAMI Ruta integral de la atención materno perinatal Intervenciones individuales: Atención preconcepcional IVE Curso de preparación para la maternidad y la paternidad, etc. Atención del parto Atención del puerperio Atención de emergencia obstétrica Atención del recién nacido	Acta de socialización y evidencia	Líder IAMI	JUNIO

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresa!		 Hospital Salazar de Villeta	
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 44		
NOMBRE		CODIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		





ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACION
Divulgar y fomentar la implementación de las barreras de seguridad.	Socialización del paquete Instruccional y su despliegue en la Institución reducción de riesgos de caídas.	Taxonomía Factores de Riesgo Escala de caídas institucional Clasificación del riesgo de caídas Manilla de identificación del riesgo de caídas	Acta de socialización y evidencia	Líder de Seguridad del Paciente.	JULIO
Fortalecer las competencias del personal de enfermería en el servicio de Unidad de Cuidados Intermedios.	Plan de cuidado de enfermería en la Unidad de Cuidados Intermedios	socializar protocolo cuidado de enfermería en la unidad de cuidado intermedio	Acta de Socialización y evidencia	Líder de Enfermería	AGOSTO
Reducir el riesgo de IAAS	Socializar el paquete Instruccional como parte del programa de seguridad del paciente detectar, prevenir y reducir las infecciones asociadas a la atención en salud.	Definición de infecciones Asociadas a la atención en Salud (IAAS), Cadena de transmisión Precauciones estándar - medidas de aislamiento universal	Acta de Socialización y evidencia	Líder de Seguridad del Paciente.	SEPTIEMBRE

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, La Salud Nuestra Razón de Ser		 REGION DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresa!			
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 45		
NOMBRE		CODIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		




ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACION
Disminuir la incidencia de infecciones asociadas a la atención en salud	Socializar Seguridad en procesos quirúrgicos (Asepsia de piel)	Acciones inseguras en el proceso quirúrgica Prevención de complicaciones quirúrgicas Prevención de complicaciones anestésicas Consentimientos informados en procedimientos quirúrgicos	Acta de socialización y evaluación	Instrumentadora Qx	SEPTIEMBRE
Desarrollar y fortalecer el conocimiento técnico en Prevención de las Úlceras por Presión y las habilidades para aplicación de prácticas seguras durante la atención	Socializar el paquete instruccional Prevenir úlceras por presión	Factores de riesgo Escala de valoración del riesgo de UPP Clasificación de las UPP Medidas de prevención de las UP	Acta de Socialización y evidencia	Líder de Seguridad del Paciente	OCTUBRE
Socialización del servicio de TAB Y TAM al 95 % del personal asistencial.	Socialización de los protocolos del servicio de TAB Y TAM	socialización protocolos servicio de TAB Y TAM	Acta de Socialización y evidencia	Líder de Enfermería	OCTUBRE
Socializar la política de Gestión Documental al personal que se encuentre laborando en la institución	Garantizar socialización de los diferentes instrumentos archivísticos	Instrumentos importantes para la planeación estratégica en la labor Archivística y anual para el proceso de Gestión Documental en cumplimiento de las directrices del Archivo General de la Nación.	Todos los colaboradores desde el directivo pasado por el administrativo y asistencial	Líder de Gestión Documental	MAYO
					OCTUBRE

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGION DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresal		 HOSPITAL DE CUNDINAMARCA	
TIPO DE DOCUMENTO		AREA O PROCESO QUE LO GENERA		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 46		
NOMBRE		CODIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		





ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACION
Socializar del Plan Institucional de Archivo al personal que se encuentre laborando en la institución	Garantizar socialización de los diferentes instrumentos archivísticos	Instrumentos importantes para la planeación estratégica en la labor Archivística y anual para el proceso de Gestión Documental en cumplimiento de las directrices del Archivo General de la Nación.	Todos los colaboradores desde el directivo pasado por el administrativo y asistencial	Líder de Gestión Documental	MAYO
					OCTUBRE
Socializar el manejo de la plataforma DataDoc	Garantizar la socialización de la plataforma Datadoc como instrumento para las cuentas de cobro internas en la institución	Instrumento como control de los procesos documentales correspondencia, archivo y cuentas de cobro	Todos los colaboradores desde el directivo pasado por el administrativo y asistencial	Líder de Gestión Documental	MARZO
					JUNIO
					OCTUBRE
Socializar la ejecución de los recursos a mantenimiento hospitalario	Garantizar la socialización de los colaboradores de las ejecuciones de mantenimiento Hospitalario	Control y plan de mejora en las diferentes actividades	Todos los colaboradores desde el directivo pasado por el administrativo y asistencial	Líder de mantenimiento hospitalario	ABRIL
					NOVIEMBRE
Socializar formato de solicitud de mantenimiento hospitalario	Garantizar la socialización de los colaboradores de la correcta solicitud para la ejecución de actividades de mantenimiento Hospitalario	Desarrollar las diferentes actividades de mantenimiento hospitalario y equipos industriales	Todos los colaboradores desde el directivo pasado por el administrativo y asistencial	Líder de mantenimiento hospitalario	ABRIL
					NOVIEMBRE

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresa!		 GOBIERNO CUNDINAMARCA	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 47		
NOMBRE		CODIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		

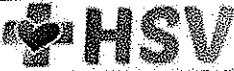



ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACION
Socialización de la resolución 251 deberes y derechos	Socializar la Declaración de Derechos y Deberes de los usuarios en salud de la ESE Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud, desde el proceso de atención al usuario mediante una campaña de divulgación en los diferentes servicios de la institución (Ambulatorios, hospitalarios, quirúrgicas y urgencias).	Resolución 521 del 2021 declaración deberes y derechos de los usuarios	Folletos	Pamel Lorena Muñetones	AGOSTO
Socialización Política pública y mecanismos de participación social en salud (PQRS-CONFLICTO DE INTERES ASOCIACION DE USUARIOS, COMITÉ DE ÉTICA Y SIAU), rendición de cuentas y control social	Dar a conocer la Política pública de participación social en salud	Que es la política pública de participación social en salud y formas de participación ciudadana	Presentación	Pamel Lorena Muñetones	FEBRERO
Socialización Sistema y resultados PQRS (Peticiónes, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Felicidades)	Socialización Sistema y resultados PQRS (Peticiónes, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Felicidades)	Sistema PQRS Resultados obtenidos durante el semestre	Presentación	Pamel Lorena Muñetones	ABRIL NOVIEMBRE

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGION DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresal	
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 48
NOMBRE		CODIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS





ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	REQUISITOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACION
PROCEDIMIENTO RUTA DE ATENCION A VICTIMAS DE ABUSO SEXUAL EN CENTROS Y PUESTOS DE SALUD	Brindar al equipo de salud información sobre la ruta de atención integral de las víctimas de violencia sexual, generando atención con calidad y humanizada en el proceso y protocolos establecidos	Socialización ruta de atención a víctimas de abuso sexual	Presentación	Pamel Lorena Muñetones	JULIO
SOCIALIZACION DE SATISFACCION	Socializar el porcentaje de satisfacción de los usuarios frente a los servicios prestados en el Hospital Salazar de Villeta.	Socializar nivel de satisfacción de los usuarios frente a los servicios de salud.	Presentación	Pamel Lorena Muñetones	AGOSTO
POLITICA DE ATENCION AL CUIDADANO	Socialización de Política de atención al ciudadano	Socialización de Política de atención al ciudadano	Presentación	Pamel Lorena Muñetones	FEBRERO
capacitar a los funcionarios de las diferentes áreas en tema de privacidad de la información "correos electrónicos"	brindar el uso adecuado de las diferentes plataformas institucionales	correos electrónicos	Capacitación	ingeniero de sistemas lider de cada proceso DIEGO	FEBRERO
Capacitar a los funcionarios de las diferentes áreas en tema de seguridad y privacidad de la información "phising"	Dar a conocer que es el Phising a todos los colaboradores y cómo prevenirlo dentro de la institución.	Herramientas de detección del Phising.	Folleto	ingeniero de sistemas lider de cada proceso DIEGO	MARZO

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA Que Progresamos			
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 49		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		





ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACIÓN
Capacitar a los funcionarios de las diferentes áreas en la correcta utilización de la plataforma DATADOC.	Dar a conocer la plataforma e importancia dentro de la institución.	manejo de correspondencia	Capacitación	ingeniero de sistemas líder de cada proceso JULIO	ABRIL
Capacitar a los funcionarios de las diferentes áreas en la correcta utilización de la plataforma DATADOC.	Dar a conocer la plataforma e importancia dentro de la institución.	Manejo de correspondencia	Capacitación	ingeniero de sistemas líder de cada proceso JULIO	MAYO
Capacitar a los funcionarios de las diferentes áreas en la correcta utilización de la plataforma CITISALUD	manejo de plataforma de citisalud	nuevas estructuras	Capacitación	ingeniero de sistemas líder de cada proceso CESAR	JUNIO
Capacitar a los funcionarios de las diferentes áreas en Seguridad informática	Conocimiento general sobre protección de sus cuentas institucionales	Estrategias para el cuidado de sus cuentas.	Folleto	ingeniero de sistemas líder de cada proceso DIEGO	JULIO
Capacitar a los funcionarios de las diferentes áreas en la correcta utilización de la plataforma CITISALUD	manejo de plataforma de citisalud	nuevas estructuras	Capacitación	ingeniero de sistemas líder de cada proceso CESAR	AGOSTO
Capacitar a los funcionarios de las diferentes áreas en la correcta utilización de la plataforma CITISALUD	manejo de plataforma de citisalud	nuevas estructuras	Capacitación	ingeniero de sistemas líder de cada proceso CESAR	SEPTIEMBRE

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLET La Calidad un Compromiso, su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresas!		 UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 50		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		

ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACION
Capacitación Seguridad de la Información	capacitación sobre seguridad de la información en la E.S.E. Hospital Salazar de Villeta	ISO 27001 garantiza cumplir con la integridad, la confidencialidad y la disponibilidad de la información	Folleto	ingeniero de sistemas líder de cada proceso DIEGO	OCTUBRE
Sistema Obligatorio Garantía de la Calidad Habilitación GPC	Dar a conocer los requisitos y procedimientos mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones de estándares de habilitación.	Estándares de Habilitación	humano tecnológicos	Líder Calidad	FEBRERO
					JULIO
Sistema Obligatorio Garantía de la Calidad Acreditación	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar que los colaboradores y funcionarios de los diferentes procesos que cumplan con las características del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad de la Atención en Salud, tales como oportunidad, accesibilidad, seguridad, pertinencia, continuidad, coordinación, efectividad, información, competencia. 	Estándares de Acreditación	humano tecnológicos	Líder Calidad	MARZO
					AGOSTO

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A <small>C. Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser</small>		 REGION DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresa!		 <small>SECRETARIA DE SALUD</small>	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 51		
NOMBRE		CODIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		


ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACIÓN
Sistema Obligatorio Garantía de la calidad PAMEC	Ofrecer a los colaboradores los conceptos actualizados y las herramientas prácticas necesarias para la fácil comprensión del diseño, desarrollo, implementación y seguimiento del programa de auditoria para el mejoramiento de la calidad en salud (PAMEC); teniendo como base los pilares metodológicos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad SOGC, desde la habilitación, pasando por sistemas de información y seguridad del paciente hasta llegar a la Acreditación;	SEGUIMIENTO Y MONITOREO DEL Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad SOGC	HUMANO tecnológicos	Líder Calidad Líder redes	ABRIL
					SEPTIEMBRE
Sistema Obligatorio Garantía de la calidad Sistema de Información	Dar a conocer a los colaboradores como hacer seguimiento a la calidad de los servicios que presta actualmente la Institución, bajo los parámetros definidos por la normas que nos aplican.	Resolución 256	HUMANO tecnológicos	Líder Calidad Líder redes	MAYO
					OCTUBRE

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGION DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresa!		 Ministerio de Salud	
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 52		
NOMBRE		CODIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS		

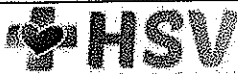



ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACION
Redes Integrales de prestadores de servicios de salud	Dar a conocer el modelo integral de la red en salud para la prestación de servicios de salud más accesibles, equitativos, eficientes, de mejor calidad técnica, y que satisfagan mejor las expectativas de los usuarios ...	¿Que es la Red de Servicios? Roles y función de la IPS Conformación de la Red de Servicios de Salud.	HUMANO tecnológicos	Líder Calidad Líder redes	JUNIO MARZO
					NOVIEMBRE

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					

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA <small>La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Mejor Forma de Ser</small>		 REGION DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresa!	
TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA	
PLAN	GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 53	
NOMBRE	CÓDIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA	
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023	1 AÑOS	

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					

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGION DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresa!!		 Hospital Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO		AREA O PROCESO QUE LO GENERA		DOCUMENTO		PAGINA	
PLAN		GESTION DE TALENTO HUMANO		CONTROLADO		1 DE 54	
NOMBRE		CODIGO	VERSION	FECHA APROBACION		FECHA DE VIGENCIA	
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		GTH-PIC-PL-049	2	25/01/2023		1 AÑOS	

5. CONTENIDO DEL PLAN
6. SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN
7. ANEXOS (PROGRAMACIÓN DEL PLAN EN EXCEL)
8. BIBLIOGRAFÍA

