



2

0

2

3

Programa Institucional de Capacitación

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-003
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

INTRODUCCION

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica, por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto ya la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa. Y, por otro un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la empresa para su normal desarrollo. En tal sentido la capacitación constituye factor importante para que el colaborador brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del colaborador.

El Programa de Capacitación incluye a todo el talento humano que integra la empresa; Estructurado de acuerdo a los temas recogidos de las Encuestas de Necesidades de Capacitación, Satisfacción del Cliente Interno, así mismo, está enmarcado dentro de los hallazgos de las Evaluaciones de Competencias, Calificación de Desempeño y Clima Organizacional y MIPG.

Las actividades de Capacitación programados en el presente programa, contribuirán al logro de los objetivos establecidos en el plan de Desarrollo de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SANTA MONICA.

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-003
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

1. ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SANTA MONICA, es una empresa que brinda atención en salud de diferentes niveles de complejidad, ubicado en Dosquebradas, municipio de industrial por excelencia, perteneciente al eje cafetero lugar privilegiado del territorio colombiano y paso obligado a los principales centros del País por estar enmarcada entre los departamentos de Antioquia, Caldas Tolima, Valle Quindío y Chocó.

2. MARCO LEGAL

El marco normativo que sustenta la capacitación en LA E.S.E. HOSPITAL SANTA MONICA DE DOSQUEBRADAS es el siguiente:

- ✓ **Decreto 1567 de 1998** por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

Artículo 4 - "Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa "

- ✓ **Decreto 1227 de 2005** por el cual se reglamenta parcialmente la **Ley 909 de 2004** y el **Decreto - ley 1567 de 1998** TITULO V SISTEMA NACIONAL

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-003
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

DE CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS -CAPITULO I Sistema nacional de capacitación

(...)

Artículo 65:” Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán se adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.”

Artículo 66:” Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.” ...

(...)

Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004...”

- ✓ **Decreto 4665 de 2007** Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- ✓ **Decreto No. 1083 de 2015** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ✓ **Decreto 1499 de 2017**, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-003
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015

- ✓ **Resolución N°390 de 2017**, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación
- ✓ **Ley 909 de 2004** por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

(...)

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

(...)2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”

(...)

Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación.

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

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”

- ✓ **Ley 1064 de 2006** Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación

Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-003
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

- ✓ **Ley 1960 del 2019** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público como son:

- ✓ El Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.
- ✓ Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC, vigente.

3. JUSTIFICACIÓN

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos alcance elevados niveles de competitividad.

La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales que tiene con los directivos o funcionarios, en la confianza, respeto y consideración que sus jefes les prodigan diariamente. También son importantes el ambiente laboral y la medida en que éste facilita o inhibe el cumplimiento del trabajo de cada persona.

Tales premisas conducen automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos vertebrales para mantener,

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-003
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, direccionado a la optimización de los servicios de asesoría y consultoría empresarial.

En tal sentido se plantea el presente Programa de Capacitación Anual mejorando en la calidad del servicio al cliente.

4. ALCANCE

El presente Programa de capacitación es de aplicación para todo el personal de planta de la Empresa Social del Estado Hospital Santa Mónica del Municipio de Dosquebradas, Risaralda. Así como los demás invitados de las empresas de outsourcing, terceros y contratistas que se vean involucrados en los procesos institucionales.

5. OBJETIVOS DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

5.1. Objetivo General

Promover el desarrollo integral de los servidores por medio del fortalecimiento de conocimientos, habilidades de formación y capacitación en el puesto de trabajo contribuyendo así al mejoramiento de la prestación del servicio y del ambiente laboral

5.2. Objetivos Específicos

- Cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por los funcionarios a través de las Encuestas de Necesidades de Capacitación, Satisfacción del Cliente Interno, así mismo, está enmarcado dentro de los hallazgos de las Evaluaciones de Competencias, Calificación de Desempeño, Clima Organizacional y MIPG.

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-003
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

- Preparar al personal para la ejecución eficiente de sus responsabilidades que asuman en sus puestos.
- Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros puestos para los que el colaborador puede ser considerado.
- Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.
- Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de la Empresa, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de puestos específicos.
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad.
- Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- Ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos de la Empresa
- Apoyar la continuidad y desarrollo institucional.

6. DEFINICIONES

6.1. Competencia

“Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

6.2. Capacitación

Es el conjunto de. procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-003
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

6.3. Formación

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

6.4. Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano)

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

6.5. Educación Informal

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (ley 115 /1994)

6.6 Educación Formal

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-003
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

7. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.

Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios.

- a. **Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;
- b. **Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;
- c. **Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;
- d. **Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;
- e. **Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
- f. **Integración a la Carrera Administrativa.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- g. **Prelación de los Empleados de Carrera.** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.
- h. **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-003
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

- i. **Énfasis en la Práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- j. **Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

8. FINES DEL PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Siendo su propósito general impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- Elevar el nivel de rendimiento de los empleados de planta y, con ello, al incremento de la productividad y rendimiento de la empresa.
- Mejorar la interacción entre los colaboradores y, con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio.
- Satisfacer más fácilmente requerimientos futuros de la empresa en materia de personal, sobre la base de la planeación de recursos humanos.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y, con ello, a elevar la moral de trabajo.
- Mantener la salud física y mental en tanto ayuda a prevenir accidentes de trabajo, y un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables.
- Mantener al colaborador al día con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo.

9. ESTRATEGIAS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICAS

9.1. Estrategias conceptuales

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-003
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

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

Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

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

9.2. ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS

La Educación Basada en Problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

La Evaluación de las Capacitaciones: Es una herramienta clave para identificar las fortalezas y oportunidades de mejora del Programa Institucional de Capacitación

10. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION

10.1. Tipos de Capacitación

10.1.1. Capacitación Inductiva.

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-003
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo servidor o contratista, en general como a su ambiente de trabajo, en particular.

Normalmente se desarrolla como parte del proceso de Inducción y Entrenamiento del Personal.

10.1.2. Capacitación Preventiva

Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial.

10.1.3. Capacitación Correctiva

Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar "problemas de desempeño". En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

10.1.4. Capacitación para el Desarrollo de Carrera.

Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los servidores públicos puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los servidores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la empresa puede diversificar sus actividades,

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-003
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.

10.2. Modalidades de Capacitación

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

- 10.2.1. **Formación:** Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.
- 10.2.2. **Actualización:** Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico -tecnológicos en una determinada actividad.
- 10.2.3. **Especialización:** Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.
- 10.2.4. **Perfeccionamiento:** Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.
- 10.2.5. **Complementación:** Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

10.3. Niveles de Capacitación

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

- 10.3.1. **Nivel Básico:** Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la Empresa. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-003
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

10.3.2. Nivel Intermedio: Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella.

Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

10.3.3. Nivel Avanzado: Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta.

Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la Empresa.

11. RECURSOS

11.1. Humanos: Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia, como: Médicos Especialistas, Enfermeras Especialistas, Abogados, Ingenieros, contadores, Psicólogos, entre otros.

11.2. Materiales.

11.3. Infraestructura: Las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por la gerencia de la empresa.

11.4. Mobiliario, equipos y otros: Esta conformado por carpetas y mesas de trabajo, pizarra, plumones, rotal folio, equipo multimedia, TV-VHS, y ventilación adecuada.

11.5. Documentos Técnicos e Educativos: Entre ellos tenemos los certificados, encuestas de evaluación, material de estudio, etc.

12. FINANCIAMIENTO.

El monto de inversión de este plan de capacitación, será financiada con ingresos propios presupuestados de la institución, y a través de capacitaciones sin costo dictadas por entidades públicas y privadas.

13. PRESUPUESTO

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-003
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

La ejecución del plan de capacitación, se ajustará de acuerdo a la partida presupuestal aprobada por la Junta Directiva de la E.S.E SANTA MÓNICA DOSUQUEBRADAS, para la vigencia fiscal 2023.

14. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

14.1. Inducción

El objetivo del procedimiento de Inducción es facilitar a los nuevos empleados su proceso de integración a la cultura organizacional y a los procesos generales de la institución. Está descrito en el documento del Sistema de Gestión de Calidad con el siguiente código 26L925 – P03 “INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO DE PERSONAL”

14.2. Entrenamiento

El objetivo del procedimiento de entrenamiento es instruir al servidor o contratista de las labores, inherentes a las funciones o servicios contratados, permitiendo impartir directrices en el manejo del sistema, equipos biomédicos, manejo de guías, entre otros aspectos relacionados en la materia. Está descrito en el documento del Sistema de Gestión de Calidad con el siguiente código 26L925 – P03 “INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO DE PERSONAL”

14.3. Reinducción

El objetivo del procedimiento de reinducción es crear un espacio para que los servidores:

- Se enteran de los cambios en los procesos y procedimientos;
- Actualicen sus conocimientos respecto de los énfasis de cada administración en su política económica, social y ambiental;
- Se renuevan frente a los cambios estructurales y culturales de la organización.
- Reflexionen sobre los valores y principios propios de la cultura organizacional.

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-003
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

- Conozcan los proyectos institucionales

Está descrito en el documento del Sistema de Gestión de Calidad con el siguiente código 26L925 – P03 “INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO DE PERSONAL”

14.4. Plan Institucional de Capacitación 2023

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2023 es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que se realizarán durante la vigencia 2023 a partir de unos objetivos específicos, lo que se busca es facilitar el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en la E.S.E Hospital Santa Mónica.

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación, es necesario tener en cuenta que este es construido partiendo de las Necesidades de Capacitación de cada área, el cual es dado por cada coordinador de unidad, las calificaciones de desempeño, las evaluaciones de competencias, Plan de Acción mejoramiento Clima Organizacional y Encuestas de Satisfacción del Cliente Interno. De acuerdo al análisis de cada una de las anteriores actividades se generó un consolidado que se encuentra reflejado con el presente programa, con el cual la E.S.E apunta al logro de las habilidades, destrezas y competencias de los servidores, y demás invitados como contratistas y asociados que componen el Talento Humano de la Empresa.

14.5 Obligaciones de los Servidores Públicos de la ESE Hospital Santa Mónica con el Plan Institucional de Capacitación PIC.

- ✓ Asistir a las actividades que se incluyen dentro del plan cuando sean convocados por parte de la Dependencia responsable de capacitación y/o el área de Talento Humano.

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-003
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

- ✓ Diligenciar las evaluaciones a que haya lugar cuando participen en las actividades de formación y/o capacitación.
- ✓ Socializar al interior del Grupo o área de trabajo, los conocimientos adquiridos en las actividades de formación y/o capacitación y dejar constancia del proceso mediante acta, la cual debe ser remitida al área de Talento Humano, dentro de los siguientes quince (15) días calendario.
- ✓ Tener presente, cuando se participe en actividades que impliquen recursos de La ESE, lo que especifica el Artículo 2.2.19.6.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual expresa que el empleado designado o inscrito voluntariamente para participar en jornadas que se desarrollen dentro del Programa Institucional de Capacitación, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación establecidos para el mismo. Cuando el servidor que haya sido designado o que se haya inscrito voluntariamente en un programa de capacitación, no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación aprobatoria, deberá rembolsar a la Unidad el valor monetario correspondiente al costo total del curso en el que hubiere incurrido la entidad respecto de dicho servidor.

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-O03
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

15. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

CLASIFICACION DE LA CAPACITACION	TEMA A TRATAR	OBJETIVO DEL TEMA A CAPACITAR
competencia del personal	actualización en nuevos métodos de diagnóstico por laboratorio clínico para pruebas cardiacas, infecciosas, tiroideas, hormonas, especiales.	permite ofrecer a la institución nuevas técnicas de diagnóstico para ampliar su portafolio de servicios.
competencia del personal	reforzar toma, conservación y transporte de nuevas técnicas de diagnóstico.	disminuir posibles errores que se puedan presentar en la conservación de muestras de las nuevas técnicas que ofrecen los laboratorios clínicos.
calidad y auditoria	análisis y creación de indicadores	identificar que indicadores debe tener la institución y/o, cuales deben cambiarse dado su utilidad en los planes de mejoramiento y seguir mejorando el análisis.
normativo	indicaciones para la transfusión de unidades de glóbulos rojos fenotipo compatible	disminuir posibles errores que se puedan presentar en una transfusión sanguínea
normativo	normatividad en eventos de interés en salud publica	realizar adherencia del personal de laboratorio clínico al cumplimiento de los protocolos en eventos de interés en salud publica
calidad y auditoria	análisis de control de calidad interno y externo	brindar resultados con la más alta exactitud y precisión
normativo	normatividad que aplica para laboratorio clínico	realizar adherencia al personal de laboratorio clínico al cumplimiento de estándares de habilitación y demás decretos en relación con el laboratorio clínico.
calidad y auditoria	técnica para exodoncias y manejo de complicaciones durante las exodoncias	afianzar los conocimientos sobre las técnicas quirúrgicas
calidad y auditoria	farmacología para paciente adulto y paciente pediátrico	mejorar los conocimientos sobre la prescripción medicamentosa en paciente adultos y niños, evaluando los compromisos sistémicos de los pacientes
calidad y auditoria	manejo de pacientes con patologías pulpares. cómo realizar un buen diagnóstico?	capacitar a los profesionales en la aplicación de protocolos para llegar a un buen diagnóstico clínico para el manejo de patologías pulpares

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-O03
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

calidad y auditoria	comunicación asertiva y trato humanizado	sensibilizar al personal del área de odontología sobre el trato humanizado y la comunicación asertiva con los clientes internos y externos
calidad y auditoria	dar continuidad a las capacitaciones sobre el trabajo en equipo y compromiso institucional	sensibilizar al personal del área de odontología sobre el trabajo en equipo y compromiso institucional
calidad y auditoria	capacitación resolución 3280 de 2018 protección específica y detección temprana	reforzar los conocimientos sobre la aplicación de la resolución de acuerdo a los ciclos de vida en protección específica y detección temprana
calidad y auditoria	manejo de pacientes con patologías pulpares en niños. cómo realizar un buen diagnóstico y un buen tratamiento	capacitar a los profesionales en la aplicación de protocolos para llegar a un buen diagnóstico clínico para el manejo de patologías pulpares
calidad y auditoria	manejo de pacientes con patologías pulpares en adultos. cómo realizar un buen diagnóstico y un buen tratamiento	capacitar a los profesionales en la aplicación de protocolos para llegar a un buen diagnóstico clínico para el manejo de patologías pulpares
calidad y auditoria	manejo de pacientes con traumas dentoalveolares	capacitar a los profesionales en la aplicación de protocolos para manejo de pacientes con traumas dentoalveolares
calidad y auditoria	capacitación en indicadores de gestión	capacitar a los coordinadores de área sobre indicadores de gestión, construcción, análisis para evaluar la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos del sistema de gestión de calidad
mipg, competencia del personal	tramites y acceso a servicios según modalidad de contratación	adquirir conocimientos y desarrollar habilidades para desempeñar un rol determinado y apoyo en información y orientación a funcionarios y usuarios desde cada puesto de atención – incluye racionalización de tramites en la plataforma suit
competencia del personal	programas y servicios de promoción y prevención	capacitar a los auxiliares administrativos del SIAU en pyp a fin de que desde sus puestos de trabajo e interrelación con los usuarios apoyen la demanda inducida a estos programas.
mipg, competencia del personal	portafolio de servicios y como acceder a estos programas y servicios	actualizar a los auxiliares administrativos del SIAU en manejo del portafolio de servicios para lograr optimizar la atención de los usuarios y la adecuada orientación a usuarios particulares.

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-O03
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

normativo-mipg	políticas públicas para implementar desde el sector salud (política del servicio al ciudadano, participación social en salud, transparencia y acceso a la información, humanización igualdad y equidad.	cumplir con el requerimiento de la función pública respecto a la socialización de las políticas públicas que nos corresponde cumplir desde la institución de salud.
competencia del personal	ubicación geoespacial de red atención de la ese Hospital Santa Mónica (intra y extra mural)	lograr la identificación de los auxiliares administrativos SIAU con los sitios donde se generen programas y servicios para una mayor orientación al usuario y además de promover el sentido de pertenencia con la entidad.
mipg, competencia del personal	manejo del cliente difícil	fomentar la promoción, prevención y preservación de la salud mental en las auxiliares administrativas del SIAU mediante la realización de talleres que le permitan el afrontamiento y resolución de situaciones conflictivas y realizar primeros auxilios emocionales.
competencia del personal	Resolución 3280 de 2018 ruta de atención integral materno perinatal	Reforzar con los profesionales médicos y de enfermería los conocimientos relacionados con las intervenciones establecidas en la resolución 3280 de 2018 para la ruta de atención integral de atención en salud materno perinatal: atención preconcepcional, atención prenatal, atención del parto, atención del recién nacido, atención en ive
competencia del personal	resolución 3280 de 2018 ruta de atención integral de promoción y mantenimiento de la salud primera infancia, infancia adolescencia, juventud, adultez y vejez	reforzar con los profesionales médicos y de enfermería. los conocimientos relacionados con las intervenciones establecidas en la resolución 3280 de 2018 para la ruta de promoción y mantenimiento de la salud para los diferentes cursos de vida, enfatizando en las edades específicas y las frecuencias establecidas para las diferentes atenciones en cada curso de vida: 1- primera infancia 2-infancia 3-adolescencia 4-juventud 5-adultez 6-vejez

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-O03
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

competencia personal	del	ruta de riesgo cerebro cardiovascular y metabólico	reforzar con los profesionales médicos y de enfermería las intervenciones establecidas en la ruta de riesgo cardiovascular establecidas por el msps
competencia personal	del	rutas integrales de atención en salud.: epoc y salud	socializar con los profesionales médicos y de enfermería las intervenciones establecidas en la resolución 227 de 2020 para la ruta de atención integral ría de epoc y asma
competencia personal	del	otras rutas integrales de atención en salud.: tuberculosis, enfermedades huérfanas, vih, cáncer	actualizar a los profesionales médicos y de enfermería en la normatividad relacionada con la atención de tuberculosis, lepra, vih
competencia personal	del	otras rutas integrales de atención en salud. etv y otras enfermedades endémicas	realizar actualización de los profesionales médicos y de enfermería en el manejo de la etv y otras enfermedades endémicas
normativo		taller higiene postural	actividad primordial para el programa de vigilancia epidemiológica en riesgo biomecánico
normativo		inspección a puestos de trabajo	inspeccionar que los puestos de trabajo están acordes al trabajo expuesto y cumpla con los requerimientos establecidos para el puesto de trabajo
normativo		brigada de emergencia	capacitar a los brigadistas en los protocolos adoptados por el hospital para actuar en caso de emergencia
normativo		campana lavada de manos lúdico	de manera lúdica concientizar al personal de la importancia de lavado de manos como medida para prevenir el coronavirus.
normativo		trabajo en alturas	seguimiento al procedimiento de trabajo seguro en alturas cumpliendo a la normatividad legal vigente
normativo		riesgo vial y riesgo público	capacitar a todo el personal como actores de seguridad vial medidas de prevención frente a este riesgo.
normativo		capacitaciones disponibles plataforma colmena	todos los trabajadores del hospital realicen las capacitaciones que se oferten por la plataforma del campus virtual de colmena que serán de acuerdo a las necesidades que se presenten de actualización y formación.
normativo		riesgo biológico	adquirir y mejorar las medidas de prevención frente a virus, bacterias y todos los riesgos biológicos que se encuentran en el hospital.

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-O03
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

normativo	radiaciones ionizantes	capacitar al personal potencialmente expuesto a radiaciones ionizantes del servicio de imagenología- cirugía que contribuyan a la prevención de enfermedades laborales
normativo	covid-19	actualizar y concientizar sobre medidas de prevención y mitigación sobre covid-19
normativo	riesgo psicosocial	intervenir los factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores
competencia personal del	atención al cliente y relaciones humanas	atención humanizada y fidelización del cliente
competencia personal del	interpretación de electrocardiograma	garantizar el diagnóstico oportuno en el paciente cardiovascular
competencia personal del	interpretación de gases arteriales	identificación oportuna del paciente crítico
competencia personal del	dolor abdominal scores Alvarado	
competencia personal del	interpretación de imágenes diagnósticas	evitar el error en el diagnóstico
competencia personal del	triage	identificación oportuna del paciente urgente
competencia personal del	primeros auxilios	mejorar la calidad de atención en los traslados
competencia personal del	secuencia rápida de intubación	
competencia personal del	taller de reanimación	mejorar la calidad de la reanimación
1. normativo 2. competencia personal del	ley general de archivo - manual de archivo institucional - ventanilla única - protocolo interno de gestión documental	capacitar y formar a los servidores públicos en la ley 594 de 2000, cuyo fin es el establecer los requisitos y condiciones que deberán cumplir las personas naturales o jurídicas que presten servicios de depósito, custodia, organización, reprografía y conservación de documentos de archivo o administración de archivos históricos.
2. mipg	Ley de transparencia y acceso a la información.	teniendo en cuenta la ley 1712 de 2014, ley de transparencia y acceso a la información pública, se espera conocer los componentes principales de esta política.
2. mipg	Seguridad de la información	la gestión de los riesgos de seguridad y la privacidad de la información son los procesos de identificación, evaluación, tratamiento, control y seguimiento de los riesgos inherentes a la seguridad y protección de la información. la finalidad del presente documento es la protección de la información, conociendo las fortalezas y debilidades que pudiesen

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-O03
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

		afectar el servicio tanto misional y como de apoyo. de acuerdo a lo definido por el mintic, el modelo de seguridad y privacidad de la información – msp, preserva la confidencialidad, integridad, disponibilidad y privacidad de la información, mediante la aplicación del proceso de gestión del riesgo, brindando confianza a las partes interesadas acerca de la adecuada gestión de riesgos.
1. normativo 2. competencia del personal	Protección de datos	capacitar y formar a los servidores públicos en la ley 1581 de 2012, cuyo objetivo principal es desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos. cualquier información concerniente o vinculada a personas naturales determinadas o determinables.
2. mipg	Datos abiertos	capacitar y formar a los servidores públicos en el entendido que la información de la entidad es pública y que los datos abiertos tienen como principal característica que deben estar publicados en los sitios web del estado e forma gratuita y accesibles al público, dispuestos en formatos que permitan su uso, que garanticen su reutilización y aprovechamiento sin restricciones legales y bajo licencia abierta
1. normativo 2. competencia del personal	Capacitación historia clínica	naturaleza jurídica, modos de escribirla, elementos, conservación y custodia, importancia, responsabilidad, indemnización de perjuicios, normatividad, acceso a la historia clínica, custodia de la historia clínica ocupacional, historia clínica electrónica interoperable, ley 100/1993.
1. normativo 2. competencia del personal	Capacitación contratación y estudios previos	principios de contratación, planeación y estudios previos, procesos de selección, medios electrónicos en el proceso de contratación, nulidades en la contratación, liquidación del contrato.
1. normativo 2. competencia del personal	Capacitación SARLAF	definiciones y elementos, naturaleza jurídica, manual de lavado de activos y financiación del terrorismo, corrupción, transparencia internacional, convenciones internacionales, disposiciones generales

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-O03
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

		para la aplicación del manual, aplicación en la entidad, estructura, elementos, procedimiento de denuncia y trámite, gestión de riesgo.
1. normativo 2. competencia del personal	Capacitación de subasta inversa	concepto y definiciones, selección abreviada, pliego de condiciones, procedimiento, modalidad presencial o electrónica, fallas técnicas durante la subasta inversa electrónica.
1. normativo 2. competencia del personal	Capacitación responsabilidad fiscal	definiciones, principios orientadores, principios de la vigilancia y el control fiscal, gestión fiscal, elementos de responsabilidad fiscal.
2. competencia del personal	Finanzas personales o cómo cuidar mi salud financiera	mejorar las capacidades financieras de los participantes, con el fin de sensibilizar la forma de manejar sus recursos y proyecciones, conscientes que un buen manejo financiero personal, influye en el entorno del crecimiento y desarrollo de la región.
1. mipg 2. competencia del personal	Cómo controlar mis gastos hormiga, vampiro y fantasma	identificar a que corresponde mis gastos hormiga, vampiro y fantasma y controlarlos
1. mipg 2. competencia del personal	Mi salud financiera después de los 50 años	preparar mi retiro para tener salud financiera, revisar mis sueños y dormir tranquilo.
1. mipg 2. competencia del personal	El arte de movilizar nuestro potencial y el trabajo en equipo	lograr que los participantes identifiquen sus habilidades y su potencial para movilizar su liderazgo a nivel individual y colectivo, encontrando resultados efectivos y positivos para sí y para los actores de interacción en el desarrollo de la gestión.
1. mipg 2. competencia del personal	Comunica y persuade con tu voz	identificar como podemos mejorar nuestra comunicación y con nuestra voz lograr más empatía que permita optimizar nuestras relaciones en todos los ámbitos.

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-O03
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-O03
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-O03
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

competencia del personal		actualización en nuevos métodos de diagnóstico por laboratorio clínico para pruebas cardiacas, infecciosas, tiroideas, hormonas, especiales.	permite ofrecer a la institución nuevas técnicas de diagnóstico para ampliar su portafolio de servicios.
competencia del personal		reforzar toma, conservación y transporte de nuevas técnicas de diagnóstico.	disminuir posibles errores que se puedan presentar en la conservación de muestras de las nuevas técnicas que ofrecen los laboratorios clínicos.
calidad auditoria	y	análisis y creación de indicadores	identificar que indicadores debe tener la institución y/o, cuales deben cambiarse dado su utilidad en los planes de mejoramiento y seguir mejorando el análisis.
normativo		indicaciones para la transfusión de unidades de glóbulos rojos fenotipo compatible	disminuir posibles errores que se puedan presentar en una transfusión sanguínea
normativo		normatividad en eventos de interés en salud publica	realizar adherencia del personal de laboratorio clínico al cumplimiento de los protocolos en eventos de interés en salud publica
calidad auditoria	y	análisis de control de calidad interno y externo	brindar resultados con la más alta exactitud y precisión
normativo		normatividad que aplica para laboratorio clínico	realizar adherencia al personal de laboratorio clínico al cumplimiento de estándares de habilitación y demás decretos en relación con el laboratorio clínico.
calidad auditoria	y	técnica para exodoncias y manejo de complicaciones durante las exodoncias	afianzar los conocimientos sobre las técnicas quirúrgicas
calidad auditoria	y	farmacología para paciente adulto y paciente pediátrico	mejorar los conocimientos sobre la prescripción medicamentosa en paciente adultos y niños, evaluando los compromisos sistémicos de los pacientes
calidad auditoria	y	manejo de pacientes con patologías pulpares. cómo realizar un buen diagnóstico?	capacitar a los profesionales en la aplicación de protocolos para llegar a un buen diagnóstico clínico para el manejo de patologías pulpares
calidad auditoria	y	comunicación asertiva y trato humanizado	sensibilizar al personal del área de odontología sobre el trato humanizado y la comunicación asertiva con los clientes internos y externos
calidad auditoria	y	dar continuidad a las capacitaciones sobre el trabajo en equipo y compromiso institucional	sensibilizar al personal del área de odontología sobre el trabajo en equipo y compromiso institucional
calidad auditoria	y	capacitación resolución 3280 de 2018 protección específica y detección temprana	reforzar los conocimientos sobre la aplicación de la resolución de acuerdo a los ciclos de vida en protección específica y detección

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-O03
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

		temprana
calidad auditoria	y manejo de pacientes con patologías pulpares en niños. cómo realizar un buen diagnóstico y un buen tratamiento	capacitar a los profesionales en la aplicación de protocolos para llegar a un buen diagnóstico clínico para el manejo de patologías pulpares
calidad auditoria	y manejo de pacientes con patologías pulpares en adultos. cómo realizar un buen diagnóstico y un buen tratamiento	capacitar a los profesionales en la aplicación de protocolos para llegar a un buen diagnóstico clínico para el manejo de patologías pulpares
calidad auditoria	y manejo de pacientes con traumas dentoalveolares	capacitar a los profesionales en la aplicación de protocolos para manejo de pacientes con traumas dentoalveolares
calidad auditoria	y capacitación en indicadores de gestión	capacitar a los coordinadores de área sobre indicadores de gestión, construcción, análisis para evaluar la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos del sistema de gestión de calidad
mipg, competencia del personal	tramites y acceso a servicios según modalidad de contratación	adquirir conocimientos y desarrollar habilidades para desempeñar un rol determinado y apoyo en información y orientación a funcionarios y usuarios desde cada puesto de atención – incluye racionalización de tramites en la plataforma suit
competencia del personal	programas y servicios de promoción y prevención	capacitar a los auxiliares administrativos del SIAU en pyp a fin de que desde sus puestos de trabajo e interrelación con los usuarios apoyen la demanda inducida a estos programas.
mipg, competencia del personal	portafolio de servicios y como acceder a estos programas y servicios	actualizar a los auxiliares administrativos del SIAU en manejo del portafolio de servicios para lograr optimizar la atención de los usuarios y la adecuada orientación a usuarios particulares.
normativo-mipg	políticas públicas para implementar desde el sector salud (política del servicio al ciudadano, participación social en salud, transparencia y acceso a la información, humanización igualdad y equidad.	cumplir con el requerimiento de la función pública respecto a la socialización de las políticas públicas que nos corresponde cumplir desde la institución de salud.
competencia del personal	ubicación geoespacial de red atención de la ese Hospital Santa Mónica (intra y extra mural)	lograr la identificación de los auxiliares administrativos SIAU con los sitios donde se generen programas y servicios para una mayor orientación al usuario y además de promover el sentido de pertenencia con la entidad.

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-O03
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

mipg, competencia del personal	manejo del cliente difícil	fomentar la promoción, prevención y preservación de la salud mental en las auxiliares administrativas del SIAU mediante la realización de talleres que le permitan el afrontamiento y resolución de situaciones conflictivas y realizar primeros auxilios emocionales.
competencia del personal	Resolución 3280 de 2018 ruta de atención integral materno perinatal	Reforzar con los profesionales médicos y de enfermería los conocimientos relacionados con las intervenciones establecidas en la resolución 3280 de 2018 para la ruta de atención integral de atención en salud materno perinatal: atención preconcepcional, atención prenatal, atención del parto, atención del recién nacido, atención en iver
competencia del personal	resolución 3280 de 2018 ruta de atención integral de promoción y mantenimiento de la salud primera infancia, infancia adolescencia, juventud, adultez y vejez	reforzar con los profesionales médicos y de enfermería. los conocimientos relacionados con las intervenciones establecidas en la resolución 3280 de 2018 para la ruta de promoción y mantenimiento de la salud para los diferentes cursos de vida, enfatizando en las edades específicas y las frecuencias establecidas para las diferentes atenciones en cada curso de vida: 1- primera infancia 2-infancia 3-adolescencia 4-juventud 5-adultez 6-vejez
competencia del personal	ruta de riesgo cerebro cardiovascular y metabólico	reforzar con los profesionales médicos y de enfermería las intervenciones establecidas en la ruta de riesgo cardiovascular establecidas por el msp
competencia del personal	rutas integrales de atención en salud.: epoc y salud	socializar con los profesionales médicos y de enfermería las intervenciones establecidas en la resolución 227 de 2020 para la ruta de atención integral ría de epoc y asma
competencia del personal	otras rutas integrales de atención en salud.: tuberculosis, enfermedades huérfanas, vih, cáncer	actualizar a los profesionales médicos y de enfermería en la normatividad relacionada con la atención de tuberculosis, lepra, vih
competencia del personal	otras rutas integrales de atención en salud.	realizar actualización de los profesionales médicos y de enfermería en el manejo de la etv y otras enfermedades endémicas

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-003
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

	etv y otras enfermedades endémicas	
normativo	taller higiene postural	actividad primordial para el programa de vigilancia epidemiológica en riesgo biomecánico
normativo	inspección a puestos de trabajo	inspeccionar que los puestos de trabajo están acordes al trabajo expuesto y cumpla con los requerimientos establecidos para el puesto de trabajo
normativo	brigada de emergencia	capacitar a los brigadistas en los protocolos adoptados por el hospital para actuar en caso de emergencia
normativo	campana lavada de manos lúdico	de manera lúdica concientizar al personal de la importancia de lavado de manos como medida para prevenir el coronavirus.
normativo	trabajo en alturas	seguimiento al procedimiento de trabajo seguro en alturas cumpliendo a la normatividad legal vigente
normativo	riesgo vial y riesgo público	capacitar a todo el personal como actores de seguridad vial medidas de prevención frente a este riesgo.
normativo	capacitaciones disponibles plataforma colmena	todos los trabajadores del hospital realicen las capacitaciones que se oferten por la plataforma del campus virtual de colmena que serán de acuerdo a las necesidades que se presenten de actualización y formación.
normativo	riesgo biológico	adquirir y mejorar las medidas de prevención frente a virus, bacterias y todos los riesgos biológicos que se encuentran en el hospital.
normativo	radiaciones ionizantes	capacitar al personal potencialmente expuesto a radiaciones ionizantes del servicio de imagenología- cirugía que contribuyan a la prevención de enfermedades laborales
normativo	covid-19	actualizar y concientizar sobre medidas de prevención y mitigación sobre covid-19
normativo	riesgo psicosocial	intervenir los factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores
competencia del personal	atención al cliente y relaciones humanas	atención humanizada y fidelización del cliente
competencia del personal	interpretación de electrocardiograma	garantizar el diagnóstico oportuno en el paciente cardiovascular
competencia del personal	interpretación de gases arteriales	identificación oportuna del paciente crítico
competencia del personal	dolor abdominal scores Alvarado aire	
competencia del personal	interpretación de imágenes diagnosticas	evitar el error en el diagnóstico

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-O03
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

competencia del personal	triage	identificación oportuna del paciente urgente
competencia del personal	primeros auxilios	mejorar la calidad de atención en los traslados
competencia del personal	secuencia rápida de intubación	
competencia del personal	taller de reanimación	mejorar la calidad de la reanimación
1. normativo 2. competencia del personal	ley general de archivo - manual de archivo institucional - ventanilla única - protocolo interno de gestión documental	capacitar y formar a los servidores públicos en la ley 594 de 2000, cuyo fin es el establecer los requisitos y condiciones que deberán cumplir las personas naturales o jurídicas que presten servicios de depósito, custodia, organización, reprografía y conservación de documentos de archivo o administración de archivos históricos.
2. mipg	Ley de transparencia y acceso a la información.	teniendo en cuenta la ley 1712 de 2014, ley de transparencia y acceso a la información pública, se espera conocer los componentes principales de esta política.
2. mipg	Seguridad de la información	la gestión de los riesgos de seguridad y la privacidad de la información son los procesos de identificación, evaluación, tratamiento, control y seguimiento de los riesgos inherentes a la seguridad y protección de la información. la finalidad del presente documento es la protección de la información, conociendo las fortalezas y debilidades que pudiesen afectar el servicio tanto misional y como de apoyo. de acuerdo a lo definido por el mintic, el modelo de seguridad y privacidad de la información – msp, preserva la confidencialidad, integridad, disponibilidad y privacidad de la información, mediante la aplicación del proceso de gestión del riesgo, brindando confianza a las partes interesadas acerca de la adecuada gestión de riesgos.
1. normativo 2. competencia del personal	Protección de datos	capacitar y formar a los servidores públicos en la ley 1581 de 2012, cuyo objetivo principal es desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos. cualquier información concerniente o vinculada a personas naturales determinadas o determinables.

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-O03
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

2. mipg	Datos abiertos	capacitar y formar a los servidores públicos en el entendido que la información de la entidad es pública y que los datos abiertos tienen como principal característica que deben estar publicados en los sitios web del estado e forma gratuita y accesibles al público, dispuestos en formatos que permitan su uso, que garanticen su reutilización y aprovechamiento sin restricciones legales y bajo licencia abierta
1. normativo 2. competencia del personal	Capacitación historia clínica	naturaleza jurídica, modos de escribirla, elementos, conservación y custodia, importancia, responsabilidad, indemnización de perjuicios, normatividad, acceso a la historia clínica, custodia de la historia clínica ocupacional, historia clínica electrónica interoperable, ley 100/1993.
1. normativo 2. competencia del personal	Capacitación contratación y estudios previos	principios de contratación, planeación y estudios previos, procesos de selección, medios electrónicos en el proceso de contratación, nulidades en la contratación, liquidación del contrato.
1. normativo 2. competencia del personal	Capacitación SARLAF	definiciones y elementos, naturaleza jurídica, manual de lavado de activos y financiación del terrorismo, corrupción, transparencia internacional, convenciones internacionales, disposiciones generales para la aplicación del manual, aplicación en la entidad, estructura, elementos, procedimiento de denuncia y tramite, gestión de riesgo.
1. normativo 2. competencia del personal	Capacitación de subasta inversa	concepto y definiciones, selección abreviada, pliego de condiciones, procedimiento, modalidad presencial o electrónica, fallas técnicas durante la subasta inversa electrónica.
1. normativo 2. competencia del personal	Capacitación responsabilidad fiscal	definiciones, principios orientadores, principios de la vigilancia y el control fiscal, gestión fiscal, elementos de responsabilidad fiscal.
2. competencia del personal	Finanzas personales o cómo cuidar mi salud financiera	mejorar las capacidades financieras de los participantes, con el fin de sensibilizar la forma de manejar sus recursos y proyecciones, conscientes que un buen manejo financiero personal, influye en el entorno del crecimiento y desarrollo de la región.

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-O03
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

1. mipg 2. competencia del personal	Cómo controlar mis gastos hormiga, vampiro y fantasma	identificar a que corresponde mis gastos hormiga, vampiro y fantasma y controlarlos
1. mipg 2. competencia del personal	Mi salud financiera después de los 50 años	preparar mi retiro para tener salud financiera, revisar mis sueños y dormir tranquilo.
1. mipg 2. competencia del personal	El arte de movilizar nuestro potencial y el trabajo en equipo	lograr que los participantes identifiquen sus habilidades y su potencial para movilizar su liderazgo a nivel individual y colectivo, encontrando resultados efectivos y positivos para sí y para los actores de interacción en el desarrollo de la gestión.
1. mipg 2. competencia del personal	Comunica y persuade con tu voz	identificar como podemos mejorar nuestra comunicación y con nuestra voz lograr más empatía que permita optimizar nuestras relaciones en todos los ámbitos.

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-O03
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-O03
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

	NOMBRE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO 26L925-O03
	TIPO DOCUMENTO OTRO	ÁREA RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN
			FECHA DE VIGENCIA

ORIGINAL FIRMADO EN LA OFICINA DE GESTIÓN DOCUMENTAL