





## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES**

**PL-GH-02**

**2021**


	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-02
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	Revisión: 01
		Página: 2 de 19

Historial de Revisiones		
Fecha	Revisión	Concepto de modificación sobre la anterior revisión
25-ene-2021	01	Creación del Plan
Próxima revisión: cada año o antes si hay cambios que afecten al plan, lo que primero ocurra		

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Revisión: 01
		Página: 3 de 19

## TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	OBJETIVOS.....	5
2.1	OBJETIVO GENERAL.....	5
2.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	5
3.	RESPONSABILIDADES.....	6
4.	DEFINICIONES.....	6
5.	META(S).....	8
6.	DESARROLLO DEL PLAN.....	8
6.1	DESCRIPCIÓN.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
6.2	PROGRAMACIÓN DE ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES.....	17
7.	RECURSOS (FINACIEROS, FISICOS, TECNOLOGÍA).....	17
8.	MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN.....	18
9.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	18
10.	CONTROL DE SOCIALIZACIÓN.....	19
11.	ANEXOS (Si los hay).....	19

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Revisión: 01
		Página: 4 de 19

## 1. INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento a la normatividad vigente aplicable, el cual establece que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, La E.S.E. Hospital San Sebastián de Urabá se propone a contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios y programas de inducción y reinducción.


De acuerdo con la Constitución Política de 1991 y las directrices del Decreto 1567 de 1998; se adopta el Plan Institucional de Capacitación PIC con la intención de convertirse en herramientas que soporte los cambios organizacionales y logre el fortalecimiento del talento humano de la E.S.E. Hospital San Sebastián de Urabá.

En su artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 se entiende por capacitación como el conjunto de procesos organizados relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. Así mismo, la capacitación busca contribuir al mejoramiento institucional, promoviendo el desarrollo de un talento humano idóneo y competente, a través del fortalecimiento con el compromiso de los empleados con respecto a los objetivos de calidad, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado. "Decreto 1567".

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

En este orden de ideas, la E.S.E. Hospital San Sebastián de Urabá, se acoge al mandamiento normativo de desarrollar el PIC obedeciendo a las competencias del personal a su cargo, ha dispuesto los instrumentos de recopilación de las

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	Código: PL-GH-02
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	Revisión: 01
		Página: 5 de 19

necesidades de capacitación de su personal y con base en ellas, ha revisado y actualizado las necesidades de capacitación, 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.

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2021, que a continuación se presenta, responde a las necesidades de los colaboradores de la E.S.E, para poder contar con Talento Humano Motivado, Calificado, Capacitado, Comprometido y Competente de realizar sus actividades.


## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 OBJETIVO GENERAL**

Brindar herramientas de capacitación a los servidores públicos, y colaboradores que ayuden al mejoramiento de las competencias laborales individuales y grupales, para contribuir al cumplimiento de la misión institucional y los planes estratégicos, que nos permita ser cada vez más eficientes en la prestación de servicios de salud.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Capacitar a los servidores públicos de la E.S.E. Hospital San Sebastián de Urabá en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores públicos.
- Integrar a los servidores que se vinculen a la E.S.E. Hospital San Sebastián de Urabá, a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizándolos con el servicio público e instruyéndolos acerca de la misión, visión y objetivos de la entidad por medio del programa de Inducción Institucional.
- Reorientar a los servidores en los cambios producidos en la E.S.E. Hospital San Sebastián de Urabá, en la dependencia donde laboran, en su puesto de trabajo y al proceso donde pertenecen, por medio del programa de Reinducción Institucional.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Revisión: 01
		Página: 6 de 19

### 3. RESPONSABILIDADES

La aplicación de este plan es responsabilidad del Equipo Directivo, Técnico Administrativo de Recursos Humanos, Líderes De Procesos, Funcionarios y Colaboradores.

### 4. DEFINICIONES


**Competencia:** 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

**Capacitación:** conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo. (Ley 1567 de 1998- Art.4).

**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.

**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).

**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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Revisión: 01
		Página: 7 de 19

aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria.


**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.

**Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, tal como se establece en el Decreto 2888 de 2007.

**Programas de inducción:** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. Con el fin de integrarlo al Institución, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

**Programas de Re inducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de re inducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios.

**Competencia laboral:** Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y los resultados del sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos (SABER), destrezas, habilidades, (HACER) valores, actitudes (SER) y aptitudes (HACER). (DAFP, 2007). De acuerdo con el DAFP, las entidades públicas del orden territorial y nacional podrán apoyarse en las propuestas que realice el sector educativo a nivel de la

	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	Código: PL-GH-02
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	Revisión: 01
		Página: 8 de 19

educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal, para formular el Plan Institucional de Capacitación (PIC) siempre que estas se fundamenten en el enfoque de formación por competencias.

## **5. META(S)**

Lograr el cumplimiento de plan de Capacitación de la institución en 2021 en un porcentaje mínimo del 80%.

## **6. DESARROLLO DEL PLAN**

### **6.1 DESCRIPCIÓN**

La E.S.E. Hospital San Sebastián de Urabá a través de su PIC busca contribuir al mejoramiento institucional por medio de la planeación, implementación, seguimiento y control de las actividades de formación y capacitación para los servidores de la Entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, para contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales misión, visión, y una mejor calidad de vida laboral y personal de los servidores públicos.


#### **6.1.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN INSTITUCIONAL**

El programa de inducción la E.S.E. Hospital San Sebastián de Urabá, 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 misma.

Por lo anterior, se lleva a cabo el programa de inducción que se impartirá durante los dos meses siguientes a la vinculación en la entidad y tendrá por objetivo dar la bienvenida al funcionario, contextualizarlo en la cultura organizacional, principios, valores, misión, visión, plan de desarrollo, dependencias, programas vinculados. Esta inducción se realizará de forma virtual a través del campus virtual ARL COLMENA y/o presencial.

El entrenamiento en el puesto de trabajo es responsabilidad del jefe inmediato y del líder de proceso o servicio, esta se imparte de manera presencial previo inicio de labores en el cargo.



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Revisión: 01
		Página: 9 de 19

El jefe inmediato es el responsable del acompañamiento por la inducción en el puesto de trabajo a través de las siguientes labores:

- Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar.
- Orientar al servidor en temas afines con la E.S.E.
- Instruir sobre el Sistema de Gestión de Calidad, objetivo, misión, visión, valores, principios, objetivos, entre otros.
- Dar a conocer la planeación de actividades anual del área.
- Enseñar el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado

### **6.1.2 PROGRAMA DE REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL**

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad.


El programa de reinducción se realiza a todos los empleados una vez al año, 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.

Por lo anterior, el programa de Reinducción de la E.S.E. Hospital San Sebastián de Urabá se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar la entidad.

### **6.1.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

En el decreto 1083 de 2015 se establece 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.


El diagnóstico de las necesidades de capacitación permite a la entidad orientar la estructuración y desarrollo del plan para el fortalecimiento de conocimiento, habilidades o actitudes de los funcionarios a fin de contribuir con el logro de los objetivos.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-02
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	Revisión: 01
		Página: 10 de 19


Teniendo en cuenta lo anterior y con el fin de conocer las necesidades del plan institucional de capacitación, se realizó por equipos de trabajo los requerimientos normativos aplicables a cada servicios o áreas, y las expectativas o requerimientos de acuerdo a las necesidades del SER

De acuerdo a la identificación de necesidades de capacitación se realizó la priorización y se definieron los siguientes temas para ejecutar en 2021.


<b>TEMA</b>	<b>DIRIGIDO A</b>
<b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	
Inducción al Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y Sistema general de riesgos laborales.	Personal Asistencial y Apoyo.
Protocolo de bioseguridad Covid- 19	Personal Asistencial y Apoyo.
Política de SST a los trabajadores y demás partes interesadas.	Personal Asistencial y Apoyo.
Divulgación de las responsabilidades asignadas del SG-SST a todos los niveles.	Personal Asistencial y Apoyo.
Divulgar el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.	Personal Asistencial y Apoyo.
Sensibilización sobre el uso de los Elementos de protección personal y temas relacionados (Procedimientos, Protocolos, Actualizaciones, contexto Covid 19).	Personal Asistencial y Apoyo.
Capacitación sobre el protocolo para la atención del accidente de trabajo con riesgo biológico.	Personal Asistencial y Apoyo.
Campaña para el manejo seguro de corto punzantes con suministro de guardianes.	Personal Asistencial Servicios Generales.
Almacenamiento, seguridad, orden y aseo.	Personal Asistencial y Apoyo.
Capacitación sobre Investigación de accidentes de trabajo al COPASST.	SG-SST-COPASST
Capacitación sobre como reportar los AT.	Personal Asistencial y Apoyo.
Protocolo de Londres.	Personal Asistencial

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Revisión: 01
		Página: 11 de 19

Socialización De Manejo Seguro En Productos De Limpieza	Personal de Servicios Generales
Curso de trabajo en altura nivel avanzado	Mantenimiento, Servicios Generales
Curso de 50 horas SG-SST	Copasst, Gestores de Área
<b>SOGC (SUH-PAMEC- SIC)</b>	
Sistema único de habilitación – Resolución 3100	Líderes de proceso
PAMEC – Metodología	Líderes de proceso
Sistema de información para la calidad	Líderes de proceso
Seguridad del paciente – riesgos de los servicios	Todo el talento humano asistencial y de apoyo
Información documentada de los servicios (guías-protocolos-procedimientos-manuales)	Todo el talento humano asistencial
Soporte vital avanzado	Médicos- Enfermeros
Soporte vital básico	Auxiliares de enfermería
Primeros Auxilios	Conductores
AVVS- Atención a víctimas de violencia sexual	Talento humano asistencial consulta externa, hospitalización, urgencias
AVAAQ- Atención a víctimas de ataque con agentes químicos	Transporte asistencial, Urgencias
Toma de muestra de citología	Enfermeras, Auxiliares enfermería (centros y puestos)
Sedación	Médicos, odontólogos
Capacitación en radio protección	Odontólogos y Técnicos de rayos X
Manejo del dolor y cuidado paliativo	Todo el talento humano asistencial
<b>BIENESTAR LABORAL</b>	
Capacitación en higiene postural y Manejo de cargas.	Todo el talento humano asistencial y de apoyo
Sistema De Comando De Incidentes Hospitalarios y Administración de la emergencia.	Todo el talento humano asistencial y de apoyo

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Revisión: 01
		Página: 12 de 19

Taller o jornadas de pausas activas.	Todo el talento humano asistencial y de apoyo
Prácticas deportivas seguras	Todo el talento humano asistencial y de apoyo
Capacitación y simulacro de multitud de lesionados.	Todo el talento humano asistencial y de apoyo
Divulgación implementación del PESV	Todo el talento humano asistencial y de apoyo
MIPG	
Curso Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Líderes de Proceso
Administración de riesgos	Líderes de proceso
HUMANIZACION	
Trabajo en Equipo	Todo el talento humano asistencial y de apoyo
Humanización en atención en los servicios de salud	Todo el talento humano asistencial y de apoyo
Crecer en la Aventura	Líderes de Proceso
Superación personal Salud Mental	Todo el talento humano asistencial y de apoyo
Manejo de emociones.	Todo el talento humano asistencial y de apoyo
Liderazgo – Líderes de proceso.	Todo el talento humano asistencial y de apoyo
Resolución de Conflictos.	Todo el talento humano asistencial y de apoyo
Los antivalores en la vida laboral.	Todo el talento humano asistencial y de apoyo
ESPECIFICAS POR ÁREA	
AIEPI Clínico	Médicos y Enfermeros Jefes
Diagnóstico y manejo Clínico de DENGUE	Médicos Generales

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-02
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	Revisión: 01
		Página: 13 de 19

Gestión del duelo	Médicos, Enfermeros Jefes y Auxiliares de Enfermería
Lineamientos Sivigila 2021 Sepsis Neonatal	Médicos Generales
Guía de Práctica Clínica para la atención integral de la sífilis gestacional y congénita. Desnutrición Infantil	Médicos Generales
Amenaza de trabajo de parto y Guía de Práctica Clínica (GPC) del recién nacido prematuro	Médicos Generales
Atención del trabajo de parto: Atención del recién nacido expuesto Hipoglicemia neonatal Accidente Ofídico y Animales Ponzosñosos	Médicos Generales
Lineamientos Manejo del Dengue 2020 Trastorno Hipertensivo Asociado al Embarazo	Médicos Generales
Lineamientos Tuberculosis Lineamientos Leishmaniosis	Médicos Generales
Guía de Práctica Clínica (GPC) Síndrome coronario agudo Diagnóstico y manejo de Cefalea	Médicos Generales
Manejo de Líquidos y electrolitos en urgencias.	Médicos Generales
Guía de Práctica Clínica (GPC) Niños, niñas con diagnóstico de asma	Médicos Generales
GPC para prevención, diagnóstico y tratamiento de la enfermedad diarreica aguda en niños menores de 5 años. GPC para la evaluación del riesgo y manejo inicial de la neumonía en niños y niñas menores de 5 años y bronquiolitis en niños y niñas menores de 2 años. Para uso de profesionales de la salud 2014	Médicos Generales
GPC Para el manejo de la hipertensión arterial primaria (HTA). Guía para profesionales de la salud 2017	Médicos Generales




GPC para el diagnóstico, tratamiento, y seguimiento de los pacientes mayores de 15 años con diabetes mellitus tipo 1. Guía para profesionales de la salud. GPC para el diagnóstico, tratamiento y seguimiento de la diabetes mellitus tipo 2 en la población mayor de 18 años. Guía para profesionales de la salud	Médicos Generales
Dolor Abdominal: Cólico Renal Colelitiasis Apendicitis Enfermedad Acido Péptica: Gastritis Úlcera Gástrica	Médicos Generales
Guía de Práctica Clínica (GPC) Complicaciones del embarazo, parto, o puerperio.	Médicos Generales
Manejo de la Infección urinaria en pediatría Código fucsia	Médicos Generales
RIA Cáncer de Cérvix y Mama	Médicos Generales
Hemorragia Post Exodoncia	Odontólogos y Auxiliares de Higiene Oral
Gingivitis	Odontólogos y Auxiliares de Higiene Oral
Caries Y Flujiograma	Odontólogos y Auxiliares de Higiene Oral
Periodontitis	Odontólogos y Auxiliares de Higiene Oral
Cáncer Oral	Odontólogos y Auxiliares de Higiene Oral
Biomateriales	Odontólogos y Auxiliares de Higiene Oral
Malposicion Dentaria	Odontólogos y Auxiliares de Higiene Oral
Esterilización	Odontólogos y Auxiliares de Higiene Oral
Fluorosis	Odontólogos y Auxiliares de Higiene Oral

Placa Bacteriana	Odontólogos y Auxiliares de Higiene Oral
Bioseguridad	Odontólogos y Auxiliares de Higiene Oral
Uso Seguro De Medicamentos	Odontólogos y Auxiliares de Higiene Oral
Control Placa(Índices), Técnicas De Cepillado	Odontólogos y Auxiliares de Higiene Oral
Curso Atención al Usuario y Humanización en Salud	Auxiliares administrativos facturación
Curso Sistema de Afiliación Transaccional	Auxiliares administrativos facturación
Actualización normativa en salud	Auxiliares administrativos facturación
Contratación en el sistema de salud	Líder proceso Facturación
Mercadeo en servicios de salud	Líder proceso Facturación, Directivos y Auxiliar Administrativo Cartera
Resolución 2481 de 2020 por la cual se actualiza el Plan de Beneficios en Salud con cargo a la UPS	Regentes de Farmacia y Auxiliares de Servicio Farmacéuticos
Resolución 1604 de 2013 Entrega de medicamentos en un lapso no mayor a 48 horas como consecuencia de la entrega incompleta de los mismos en el momento de la reclamación por parte del afiliado.	Regentes de Farmacia y Auxiliares de Servicio Farmacéuticos
Resolución 3280 de 2018. Lineamientos técnicos y operativos de la Ruta Integral de Atención para la promoción y mantenimiento de la Salud para la población Materno perinatal y se establecen las directrices para su operación.	Regentes de Farmacia y Auxiliares de Servicio Farmacéuticos
Manejo de gases medicinales	Regentes de Farmacia y Auxiliares de Servicio Farmacéuticos
Farmacovigilancia	Regentes de Farmacia y Auxiliares de Servicio Farmacéuticos
Tecnovigilancia	Regentes de Farmacia y Auxiliares de Servicio Farmacéuticos



Códigos ATC	Regentes de Farmacia y Auxiliares de Servicio Farmacéuticos
Códigos CUM	Regentes de Farmacia y Auxiliares de Servicio Farmacéuticos
Medicamentos de control especial	Regentes de Farmacia y Auxiliares de Servicio Farmacéuticos
Práctica para la seguridad del paciente (SUH): Gestión segura de medicamentos	Regentes de Farmacia y Auxiliares de Servicio Farmacéuticos
Condiciones de venta de los medicamentos en Colombia	Regentes de Farmacia y Auxiliares de Servicio Farmacéuticos
Derechos y deberes de los pacientes	Regentes de Farmacia y Auxiliares de Servicio Farmacéuticos
Política farmacéutica nacional (Documento Conpes social 155)	Regentes de Farmacia y Auxiliares de Servicio Farmacéuticos
Programa de optimización de antimicrobianos en el escenario hospitalario y ambulatorio	Regentes de Farmacia y Auxiliares de Servicio Farmacéuticos
<b>SARLAFT</b>	
Generalidades del sistema de lavados de activos y financiación del terrorismo	Todo el talento humano asistencial y de apoyo
socialización del manual del sistema de administración del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo de la ESE Hospital San Sebastián de Urabá	Todo el talento humano asistencial y de apoyo
Socialización de la política del sistema de administración del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo de la ESE Hospital San Sebastián de Urabá	Todo el talento humano asistencial y de apoyo



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Revisión: 01
		Página: 17 de 19


## 6.2 PROGRAMACIÓN DE ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
Plan institucional de capacitación	Identificar necesidades de capacitación dando prioridad a las que son de norma	Subdirectora Adm. Y Fin. Técnica de Recursos Humanos Líderes de proceso	15-ene-2021	25-ene-2021	Matriz de necesidades de capacitación
	Elaborar Plan institucional de capacitaciones	Subdirectora Adm. Y Fin. Técnica de Recursos Humanos	15-ene-2021	25-ene-2021	Plan institucional de capacitación 2021
	Ejecutar plan institucional de capacitaciones	Subdirectora Adm. Y Fin. Técnica de Recursos Humanos Líderes de procesos	1-feb-2021	30-dic-2021	Evidencia de la realización de las capacitaciones
	Consolidar indicadores de gestión de coberturas en las capacitaciones	Técnica de Recursos Humanos	15-abr-2021	30-dic-2021	Indicadores de gestión de coberturas de capacitación

## 7. RECURSOS (FINACIEROS, FISICOS, TECNOLOGÍA)

El presupuesto para el Plan Institucional de Capacitaciones de la vigencia 2021, quedo proyectado por valor de TREINTA MILLONES DE PESOS M/L (\$30.000.000) Rubro 2010200-9 CAPACITACIÓN, ESTIMULACIÓN, INCENTIVOS, PROGRAMAS DE CALIDAD.

La ejecución del plan está sujeto a la situación de pandemia y recursos de presupuesto.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Revisión: 01
		Página: 18 de 19

## 8. MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

Indicador	Fórmula	Meta	Frecuencia
Ejecución del presupuesto	Total de presupuesto ejecutado/Total de presupuesto capacitación, estimulación, incentivos, programas de calidad de la vigencia	Mínimo el 80%	Semestral
Cobertura del Plan de Capacitaciones	Total de servidores beneficiados/Total de servidores públicos de la E.S.E	Mínimo 80%	Semestral
Ejecución del Plan de Capacitaciones	Total de Capacitaciones Realizadas/Total de Capacitaciones Proyectadas	Mínimo 80%	Semestral


## 9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Internos:

- Reglamento Interno de Trabajo
- Manual de Funciones y Competencias Laborales
- Convención Colectiva de Trabajo y Acuerdos Laborales vigentes

Externos:

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación.
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Revisión: 01
		Página: 19 de 19

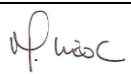
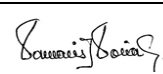

- Ley 909 de 2005, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
- Decreto 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015.
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Decreto 815 de 2018, Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Resolución 3100 de 2019 Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud.

## 10. CONTROL DE SOCIALIZACIÓN

Proceso/servicio/dependencia	Cargo(s) a los que se debe desplegar
Todos los procesos, servicios y dependencias	Todos los servidores públicos

## 11. ANEXOS (Si los hay)

### CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2021

	Elabora	Revisa	Aprueba
Nombre	María Inés Corra D.	Damaris Isabel Doria C.	Neyder Pupo Negrete
Cargo	Técnica Recursos Humanos	Asesora de Planeación y Calidad	Gerente
Firma			
Fecha	20-ene-2021	22-ene-2021	25-ene-2021