

NIT N° 890.305.496-9

HOSPITAL LOCAL JOSE RUFINO VIVAS E.S.E DAGUA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025

FRANCISCO FONSECA AMARIS
Gerente

CALLE 10 N°. 21 – 48 TELÉFONOS: 3164385436 - 3165299771 - 3152917203
E-mail: hospitaldagua@gmail.com
DAGUA - VALLE

1- INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento al Decreto 1083 de 2015, el cual establece que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, El Hospital Local José Rufino Vivas ESE se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios, programas que contiene el PIC 2024

Con el fin de priorizar las necesidades en los temas de capacitación para el año 2025, se deberá desarrollar en un proceso constante de diagnóstico de necesidades de aprendizaje, analizando los siguientes insumos:

- Por medio de encuestas de detección de necesidades donde se obtuvo la información sobre las capacitaciones requeridas por los funcionarios
- Ajustar con las diferentes áreas la consolidación de necesidades.

Finalmente, el PIC (PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION) 2025 incluye los programas de inducción y re inducción, en concordancia la normatividad vigente, previendo actividades tales como: actualización normativa, curso virtual relacionado con estos programas utilizando herramientas internas dentro de la institución que permitan interactuar entre los participantes esto dado a la actual situación de distanciamiento por la emergencia Sanitaria que se está viviendo a nivel nacional.

El plan de capacitación tiene su importancia dado a que los servidores Públicos de las instituciones que conforman el talento humano forma parte de ese capital importante con el que cuentan las organizaciones, y, por tanto, es un gran factor crítico de éxito para que estas tengan una buena gestión y logren sus resultados para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos. Todas las personas que prestan sus servicios a la entidad, tanto gerentes y directivos públicos, como los demás servidores que forman los distintos grupos de trabajo, conforman el talento humano de una entidad, tomando en cuenta siempre las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio del buen servicio que a diario se debe aplicar al interior de las instituciones.

NIT N° 890.305.496-9

2- MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación.
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 1011 de 2006. Por medio del cual se definen los componentes del Sistema Obligatorio de Garantía para la calidad en Salud y todas aquellas normas que lo amplíen o modifiquen.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
- Ley 1438 de 2011. Por medio de la cual se modifica parcialmente ley 1122 de 2007 y se dan otras disposiciones del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- La Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, de acuerdo con lo anterior
- Circular Externa No 100-001-2025 Función Pública.
- Decreto 612 de 2018.

CALLE 10 N°. 21 – 48 TELÉFONOS: 3164385436 - 3165299771 - 3152917203
E-mail: hospitaldagua@gmail.com.
DAGUA - VALLE

3- OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Promover el desarrollo integral de los servidores por medio del fortalecimiento de conocimientos, creando espacios que permitan desarrollar las habilidades por medio de formación y capacitación en el puesto de trabajo contribuyendo así al mejoramiento institucional.

Es claro que la regla general del empleo público sea el mérito y la carrera administrativa, y que sobre ellas se fundamenten los diferentes lineamientos de la política como el de la formación y capacitación; no obstante, **en la realidad y práctica de la gestión del talento humano en las entidades públicas existen diferentes tipos de vinculaciones laborales** con el Estado, por tanto, se requiere que la **política sea lo suficientemente flexible y que incluya a todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación.**

3.2 Objetivos Específicos

- Capacitar a los servidores públicos del Hospital Local José Rufino Vivas en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo.
- Implementar el PIC (Plan Institucional de Capacitación) articulado con las necesidades Detectadas dentro de la institución
- Permitir y contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores públicos que laboran en la institución,
- Integrar a los servidores que se vinculen del Hospital Local José Rufino Vivas ESE, 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 y re inducción Institucional .
- Reorientar a los servidores en los cambios producidos en el Hospital Local José Rufino Vivas ESE, los cuales se articularan a la dependencia donde laboran, en su puesto de trabajo y al proceso donde pertenecen, por medio del programa de Reentrenamiento Institucional.

4-DEFINICIONES

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 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- versión 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

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

Educación no formal: "Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. La finalidad es la promoción del perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria"

NIT N° 890.305.496-9

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 registrará 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, articulado a los lineamientos de Modelo Integrado de la Planeación y la Gestión "MIPG".

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 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.

CALLE 10 N°. 21 - 48 TELÉFONOS: 3164385436 - 3165299771 - 3152917203

E-mail: hospitaldagua@gmail.com.

DAGUA - VALLE

5. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El Hospital Local José Rufino Vivas ESE, a través del PIC (Plan Institucional de Capacitación) 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 de esta manera, contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

Por consiguiente, el PIC 2025 se desarrolla por medio de los siguientes subprogramas:

5.1 Programa de Inducción Institucional

El programa de inducción del **Hospital Local José Rufino Vivas ESE** 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 cada vez que un funcionario sea vinculado a la entidad y tendrá por objetivo dar la bienvenida al **funcionario, contextualizarlo en la cultura organizacional, principios, valores, misión, visión, Sistemas de desarrollo, dependencias, programas vinculados.**

Se propone adicionalmente participar a los diferentes Grupos de Coordinadores de las dependencias para apoyar en el desarrollo una sesión de **inducción y reinducción** integrando a los servidores a la entidad para mantener aspectos como las competencias comportamentales y funcionales tanto al personal que ingresa, como al personal que se encuentra laborando y los temas a tratar, así:

NIT N° 890.305.496-9

TEMA	AREA RESPONSABLE
Bienvenida, Compromisos, Metas Planes Institucionales	Gerencia Sub Gerencia Administrativa
Manual de Funciones, Nómina, Evaluación del desempeño, régimen salarial y prestaciones, ingresos, permanencia y retiros de trabajadores, incentivos, solicitud de permisos, clases de vinculación, niveles jerárquicos de los empleos, estructura funcional	Oficina de Talento Humanó
MIPG, Auditorías Internas, Cultura de Autocontrol.	Control Interno Planeación
Eventos de interés en salud pública, reportes a SIVIGILA Manejo de Historias Clínicas,	Líder de Estadística
Eventos de interés en salud pública, Gestión de atención a los usuarios en áreas de Urgencias, Hospitalización manejo de Medicamentos (solicitud, recepción, entrega de medicamentos, señalización, orden y limpieza), Protocolos de atención área asistencial	Coordinador Medico Jefe de Enfermería del Servicio
Glosas, facturación, Indicadores de Auditoria	Líder Cuentas Médicas
Procesos y procedimientos, seguridad del paciente.	Calidad
Norma 412, Guías de práctica clínica y normas técnicas y procesos misionales, evaluación y adherencia a las guías en los diferentes programas	Coordinador Médico Coordinador de PYP
Requisitos contratación, formas de pago, tiempos y apoyo conceptos jurídicos	Líder Oficina Jurídica
Apoyo a diagnóstico y complementación terapéutica.	Coordinador de laboratorio y Radiólogo
Capacitación Software, Gestión de la información, formatos de comunicación, Redes sociales, entre otras	Informática -Sistemas
Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, Residuos hospitalarios, estructura física de la organización. Misión visión, principio y valores en la seguridad en salud y trabajo.	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Gestión de recurso físicos, inventarios, pedidos a almacén	Bienes y Servicios - Almacén

CALLE 10 N°. 21 - 48 TELÉFONOS: 3164385436 - 3165299771 - 3152917203
E-mail: hospitaldagua@gmail.com.
DAGUA - VALLE

NIT N° 890.305.496-9

El jefe inmediato es el responsable de informar al Coordinador de Gestión Humana el nombre del servidor que realiza el acompañamiento. Los servidores que realizarán el acompañamiento en cada una de las áreas, se responsabilizarán 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.

5.2 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 por lo menos cada dos años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad

Por lo anterior, el programa de Reinducción del Hospital Local José Rufino Vivas ESE se desarrollara a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar la entidad. Así las cosas, los temas relacionados para realizar la re- inducción el año 2023, son los siguientes:

- Actualización Normativa
- Reglamento Interno de Trabajo
- Código de Integridad
- Políticas institucionales.
- Gestión Documental.
- MIPG-Modelo Integrado de la Planeación y Gestión

CALLE 10 N°. 21 – 48 TELÉFONOS:3164385436 -3165299771-3152917203

E-mail: hospitaldagua@gmail.com.

DAGUA - VALLE

NIT N° 890.305.496-9

5.3 Plan Institucional de Capacitación – PIC –

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025 se formula con base en la normatividad vigente. Para su formulación y aprobación se desarrollan las siguientes fases:

- **Diagnóstico de Necesidades:** Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de detección de necesidades de capacitación difundida a los servidores de los diferentes niveles jerárquicos.
- **Plan de Capacitación**
- **Aprobación del Plan Institucional de Capacitación – PIC** por parte del Gerente
- **Ejecución del PIC 2025.**

6 DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES

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 del Hospital Local José Rufino Vivas ESE.

La recolección de información se realizó de acuerdo a las capacitaciones realizadas durante el año 2023, en donde se pudo observar que la gran mayoría de los funcionarios fueron capacitados en programas de **auto cuidado y protocolos en pro** de la promoción y prevención de enfermedades, dado ante la situación de la emergencia sanitaria de carácter social que surgió a raíz del Covid 19:

Se puede identificar algunas las necesidades reales

A continuación, se presenta la priorización de necesidades a tener en cuenta en el PIC 2024

NIT N° 890.305.496-9

7 PLAN DE CAPACITACIONES

El presente plan de capacitaciones se podrá modificar por requerimientos de la alta dirección, bajo los lineamientos normativos, presupuestales o por solicitud de los entes de control.

NECESIDADES DE CAPACITACIONES PARA PERSONAL ASISTENCIAL MISIONAL EN ÁREAS - HOSPITALIZACIÓN –URGENCIAS –

TEMA	Dirigido al Personal	CAPACITADOR	FECHA
Generalidades Res. 3280	Asistencial y administrativo	Coord. PYMS	
Ruta Infancia	Asistencial y administrativo	Md. Miguel Vallecilla	
Ruta Infancia	Asistencial y administrativo	Md Lisa Mariana Cabal	
Ruta Adolescencia	Asistencial y administrativo	Md Alicia Navia	
Ruta Juventud	Asistencial y administrativo	Md Hanny Rattis	
Ruta Adultez	Asistencial y administrativo	Md Miguel Vallecilla	
Ruta Vejez	Asistencial y administrativo	Md Lissa Mariana Cabal	
Salud Oral en 3280	Asistencial y administrativo	Odontóloga Alexandra Pedroza	
Control Prenatal	Asistencial y administrativo	Md Isabela García	
Estrategia AIEPI	Asistencial y administrativo	Nancy López	
Estrategia IAMI	Asistencial y administrativo	Enf Fernando Villarreal	
Tamizajes de CA en cursos de Vida	Asistencial y administrativo	Angélica Gómez	

CALLE 10 N°. 21 – 48 TELÉFONOS:3164385436 -3165299771-3152917203

E-mail: hospitaldagua@gmail.com.

DAGUA - VALLE

NIT N° 890.305.496-9

Salud Sexual y Reproductiva	Asistencial y administrativo	Heidi Potes	
-----------------------------	------------------------------	-------------	--

CRONOGRAMA CAPACITACION AREA DE VACUNACION 2025

TEMAS	RESPONSABLE	DIRIGIDA A	FECHA
RETROALIMENTACION Y NUEVOS TEMAS APLICADOS SOBRE EL ESQUEMA DE VACUNACION	COORDINADOR DE VACUNACION -	AUXILIARES DE ENFERMERIA	DURANTE EL AÑO DE 2025
ACTUALIZACION SOBRE EL TRATAMIENTO DEL DENGUE – SIETE MODULOS CERTIFICADO	COORDINADOR DE VACUNACION -	AUXILIARES DE ENFERMERIA	Febrero 28
COMUNICACIÓN SEGURA SOBRE EL ESQUEMA DE VACUNACION	COORDINADOR DE VACUNACION	AUXILIARES DE ENFERMERIA	Abril de 2025

CRONOGRAMA DE CAPACITACION LABORATORIO CLINICO 2025

FECHA	TEMA	HORARIO	Dirigido a	PROFESIONAL RESPONSABLE
MARZO	TOMA TRANSPORTE Y CONSERVACION DE MUESTRAS BIOLOGICAS	3:30 PM A 4:30 PM	Auxiliares de Enfermería	COORDINADOR DEL LABORATORIO CLINICO
ABRIL	SOCIALIZACION PROTOCOLO ENTREGA DE RESULTADOS	3:30 PM A 4:30 PM	Auxiliares del Servicio de Laboratorio	COORDINADOR DEL LABORATORIO CLINICO

CALLE 10 N°. 21 – 48 TELÉFONOS: 3164385436 - 3165299771 - 3152917203

E-mail: hospitaldagua@gmail.com.

DAGUA - VALLE

NIT N° 890.305.496-9

MAYO	SOCIALIZACION MANUAL DE PROCEDIMIENTO LABORATORIO CLINICO	3:30 PM A 4:30 PM	Todo el personal del Servicio de laboratorio	COORDINADOR DEL LABORATORIO CLINICO
JUNIO	SOCIALIZACION MANUAL DE CONTROLES INTERNOS DENTRO PROCEDIMIENTO DE LABORATORIO CLINICO	3:30 PM A 4:30 PM	Todo el personal del Servicio de laboratorio	COORDINADOR DEL LABORATORIO CLINICO
AGOSTO	SOCIALIZACION PROTOCOLO DE LIMPIEZA Y DESINFECCION Del AREA	3:30 PM A 4:30 PM	A todo el personal de laboratorio y servicio Generales	COORDINADOR DEL LABORATORIO CLINICO

PLAN DE CAPACITACION ENFERMERIA 2025

TEMA	DIRIGIDO A	CAPACITADOR	FECHA
Manejo de stocks por servicio	Auxiliares enfermería	de Yolanda Paz Chavez	20/02/2025
Registros por servicio	Auxiliares enfermería	de Yolanda Paz Chavez	20/03/2025
Entrega y recibo de turno	Auxiliares enfermería	de Yolanda Paz Chavez	10/04/2025
Curaciones	Auxiliares enfermería	de Yolanda Paz Chavez	22/05/2025
Practicas seguras por servicio	Auxiliares enfermería	de Yolanda Paz Chavez	19/06/2025
Cateterismo vesical	Auxiliares enfermería	de Yolanda Paz Chavez	24/07/2025
Triage	Auxiliares enfermería	de Yolanda Paz Chavez	21/08/2025
Definición actividades por turno	Auxiliares enfermería	de Yolanda Paz Chavez	25/09/2025

CALLE 10 N°. 21 - 48 TELÉFONOS: 3164385436 - 3165299771 - 3152917203

E-mail: hospitaldagua@gmail.com

DAGUA - VALLE

PLAN Y NECESIDADES DE CAPACITACION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO AÑO 2025

El cronograma de capacitación de riesgos laborales es una herramienta de planificación que detalla las actividades y las fechas programadas para la formación de los trabajadores en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Este cronograma establece el plan anual, en el que se organizarán las sesiones de capacitación sobre los riesgos laborales específicos que los empleados pueden enfrentar en su entorno laboral, así como las medidas preventivas y correctivas que deben seguir para evitar accidentes, enfermedades laborales y otros problemas relacionados con la seguridad.

El cronograma de capacitación de riesgos laborales es una herramienta esencial para planificar y ejecutar una formación continua en materia de seguridad y salud, orientada a proteger a los trabajadores y cumplir con las normativas legales.

Se anexa el cronograma de capacitación para el año 2025.

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	FECHA PROGRAMADA	QUIEN REALIZÓ LA CAPACITACIÓN Y/O ENTRENAMIENTO (INTERNO O EXTERNO)
SOCIALIZACION DE POLITICA DE SST	Dar a conocer a todo el personal los cambios y su importancia	dic-25	PROFESIONAL SST
REINDUCCION EL SG-SST	Socializar los cambios y mejoras del SG-SST	feb-25	PROFESIONAL SST
REINDUCCION Y FUNCIONES DEL COPASST	Socializar legislación, funciones y responsabilidades.	feb-25	PROFESIONAL SST
TRABAJO EN EQUIPO Y COMUNICACIÓN ASERTIVA	Medición e identificación del riesgo psicosocial	jun-25	PROFESIONAL
REINDUCCION PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD	Reforzar estándares de bioseguridad, conductas de autocuidado, en especial sobre las formas de prevención de contagio del nuevo coronavirus covid 19.	mar-25	PROFESIONAL

NIT N° 890.305.496-9

ESTILOS DE VIDA SALUDABLE	Promover actividades que fomenten estilos de vida saludable.	may-25	PROFESIONAL
CAPACITACION EN USO Y CUIDADO DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL	Sensibilizar a la población trabajadora sobre el uso adecuado de los elementos de protección personal y la importancia de tener un mantenimiento correcto de los mismos.	mar-25	PROFESIONAL SST
MANIPULACION DE SUSTANCIAS QUIMICAS	Sensibilizar a la población trabajadora sobre el uso adecuado de los productos químicos empleados en la limpieza y desinfección.	abr-25	PROFESIONAL
MANIPULACION DE SUSTANCIAS PELIGROSAS, RESIDUOS HOSPITALARIOS, PLAN DE GESTION INTEGRAL DE RESIDUOS HOSPITALARIOS (PGIRHS) Y CODIGO DE COLORES ACTUALIZADO.	Sensibilizar a la población trabajadora la clasificación y segregación en la fuente de los residuos generados en la institución para su disposición final.	may-25	PROFESIONAL SST
MANEJO DEL ESTRÉS Y HUMANIZACION EN LOS SERVICIOS	Orientar a los participantes en diferentes técnicas de manejo de estrés que pueden utilizar en su vida diaria.	jun-25	PROFESIONAL SST
PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROMOCION DE CONVIVENCIA LABORAL, RESOLUCION DE CONFLICTOS	Socializar y capacitar al comité en sus funciones y responsabilidades	jun-25	PROFESIONAL SST
ATENCION EN PRIMEROS AUXILIOS Y MANEJO DE EXTINTORES.	Fortalecer conocimientos y conceptos.	ago-25	PROFESIONAL SST

CALLE 10 N°. 21 - 48 TELÉFONOS: 3164385436 - 3165299771 - 3152917203

E-mail: hospitaldagua@gmail.com.

DAGUA - VALLE

NIT N° 890.305.496-9

SIMULACION COE-	Fortalecer conocimientos y conceptos	Septiembre 2025	PROFESIONAL SST
SIMULACRO D EVACUACION	Dar a conocer funciones, responsabilidades y que hacer durante una evacuación por emergencia.	oct-25	PROFESIONAL SST
CUIDADO CON LA SEGURIDAD VIAL	Socializar y fomentar hábitos seguros en inteligencia vial.	sep-25	PROFESIONAL SST
MANEJO DEFENSIVO PARA CONDUCTORES	Socializar y fomentar hábitos seguros en inteligencia vial.	sep-25	PROFESIONAL SST
PREVENCION DEL RIESGO BIOLOGICO, MANEJO SEGURO DE CORTOPUNZANTES	Socializar medidas preventivas para mitigar la exposición al riesgo publico	mar-25	PROFESIONAL SST
LIMPIEZA Y DESINFECCION SECTOR SALUD	Brindar orientación sobre las acciones de desinfección en el sector salud especiales para la prevención del contagio de enfermedades transmisibles.	ago-25	PROFESIONAL SST
CAMPAÑA DE CAIDAS DE LA MISMA ALTURA	Socializar, capacitar al personal	Abril -25	PROFESIONAL SST
MANEJO DEL RIESGO BIOMECANICO	Socializar pautas y recomendaciones para la prevención del riesgo biomecánico y Pausas activas.	Abril -25	PROFESIONAL SST

CALLE 10 N°. 21 – 48 TELÉFONOS:3164385436 -3165299771-3152917203

E-mail: hospitaldagua@gmail.com.

DAGUA - VALLE

Oscar Rodriguez Estrada
Profesional Universitario –Proyecto

NIT N° 890.305.496-9

CALIDAD CAPACITACIONES 2025

TEMAS	RESPONSABLE	DIRIGIDA A	FECHA
SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD ISO 9001	COORDINADOR DE CALIDAD -/ ASISTENTE	PERSONAL EN GENERAL, TANTO ADMINISTRATIVO COMO ASISTENCIAL	FEBRERO 1 AL 28 DE FEBRERO DE 2025
NO CONFORMES Y ACCIONES CORRECTIVAS	COORDINADOR DE CALIDAD -/ ASISTENTE	PERSONAL EN GENERAL, TANTO ADMINISTRATIVO COMO ASISTENCIAL	FEBRERO 1 AL 28 DE FEBRERO DE 2025
PQRSF	COORDINADOR DE CALIDAD	PERSONAL EN GENERAL, TANTO ADMINISTRATIVO COMO ASISTENCIAL	FEBRERO 1 AL 28 DE FEBRERO DE 2025
PAMEC (PROGRAMA DE AUDITORIA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD)	COORDINADOR DE CALIDAD	PERSONAL EN GENERAL, TANTO ADMINISTRATIVO COMO ASISTENCIAL	ABRIL 1 AL 30 DE ABRIL DE 2025
ASOCIACION DE USUARIOS -LIGA DE USUARIOS	COORDINADOR DE CALIDAD - AUXILIAR SIAU	PERSONAL EN GENERAL, TANTO ADMINISTRATIVO COMO ASISTENCIAL	2 DE MAYO AL 24 DE MAYO 2025
HUMANIZACION	COORDINADOR DE CALIDAD - AUXILIAR DE CALIDAD	PERSONAL EN GENERAL, TANTO ADMINISTRATIVO COMO ASISTENCIAL	3 DE JUNIO AL 29 JUNIO DE 2025
DEBERES Y DERECHOS DE LOS USUARIOS	COORDINADOR DE CALIDAD - AUXILIAR SIAU	PERSONAL EN GENERAL, TANTO ADMINISTRATIVO COMO ASISTENCIAL	4 DE AGOSTO AL 31 DE AGOSTO DE 2025
LINEAMIENTO DE LA POLITICA DE PARTICIPACION SOCIAL	COORDINADOR DE CALIDAD	PERSONAL EN GENERAL, TANTO ADMINISTRATIVO COMO ASISTENCIAL	5 DE SEPTIEMBRE AL 14 DE SEPTIEMBRE DE 2025
HABILITACIÓN RES. 3100	COORDINADOR DE CALIDAD - N DEBIA	PERSONAL EN GENERAL, TANTO ADMINISTRATIVO COMO ASISTENCIAL	6 DE NOVIEMBRE AL 30 NOVIEMBRE DE 2025

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN -AREA DE ESTADÍSTICA Y ARCHIVO CAPACITACIONES VIGENCIA 2025

1. Programas de gestión Documental/ SIN OFERENTE
2. Plan Institucional de Archivos-PINAR/ SIN OFERENTE
3. Reinducción sobre Tablas de Retención Documental/ SIN OFERENTE
4. Organización de Fondos acumulados y Tablas de Valoración Documental/ SIN OFERENTE
5. Sistema de Vigilancia en Salud- Salud Pública/ SIN OFERENTE

CALLE 10 N°. 21 - 48 TELÉFONOS: 3164385436 - 3165299771 - 3152917203

E-mail: hospitaldagua@gmail.com.

DAGUA - VALLE

Oscar Rodriguez Estrada
Profesional Universitario -Proyecto

NIT N° 890.305.496-9

NECESIDADES DE CAPACITACIONES PARA REALIZAR AREA CONTABLE DURANTE EL AÑO 2025

1. -Actualización Tributaria	Contador y Auxiliar Administrativo
2. Actualiz. Declaración De Renta Persona Jurídica	Contador y Auxiliar Administrativo
3. Retención En La Fuente	Auxiliar Administrativo
4. Medios Magnéticos	Contador y Auxiliar Administrativo
5. Nomina Electrónica	Contador y Auxiliar Administrativo
6. Contratación Estatal	Auxiliar Administrativo
7. Módulo De Nomina	Auxiliar Administrativo
8. Módulo De Tesorería	Auxiliar Administrativo
9. Módulo De Contabilidad	Auxiliar Administrativo

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN -ÁREA DE FACTURACIÓN CUENTAS MÉDICAS PARA LA VIGENCIA 2025

1-REINDUCCIÓN AL PROCESO DE FACTURACION AL SISTEMAS R-FAST - A personal de Facturación y Auxiliares de Cuentas Medicas / SIN OFERENTE
2-REINDUCCION AL PROCESO DE FACTURACION CON LAS ENTIDADES PRESTADORAS DE SALUD -A personal de Facturación y Auxiliares de cuentas medicas / SIN OFERENTE
3-INDUCCION CON LAS EPS PARA CAPACITACION DE PLATAFORMAS PARA RADICACION Y RIPS - dirigido a Auxiliares de Cuentas Medicas / SIN OFERENTE
4-DECRETO 441, NOTA TECNICA Y MODELO DE ATENCION PARA EL AREA DE CUENTAS MEDICAS – Todo el Personal de Cuentas Medicas y Facturación/ SIN OFERENTE
5-RADICACION EN PLATAFORMA DE ATENCION DE ACCIDENTE DE TRANSITO SIN SOAT (ADRES) –Todo el Personal de Cuentas Medicas y Facturación / SIN OFERENTE

CALLE 10 N°. 21 – 48 TELÉFONOS:3164385436 -3165299771-3152917203

E-mail: hospitaldagua@gmail.com.

DAGUA - VALLE

NIT N° 890.305.496-9

**CAPACITACIONES ÁREAS GERENCIAL -ADMINISTRATIVA CON APOYO DEL MATERIAL
PUBLICADO POR EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DAFP
DURANTE EL AÑO 2025 – PROGRAMACIÓN POR MEDIOS VIRTUALES DE ACUERDO A FECHAS
DE PROGRAMACIÓN DEL OFERENTE**

1. Régimen de pensiones y ruta del pre pensionado.
2. Aplicación a la Normatividad de Formalización del Empleo de acuerdo a la Circular Conjunta 100-005-2022 de 29 de diciembre de 2023
3. Principios y responsabilidades del Derecho Administrativo
4. Curso sobre cambio organizacional en el sector público y estrategias para asumirlo.
5. Curso sobre articulación de los grupos de valor en las acciones y decisiones de las entidades públicas contempladas en el Modelo Integrado de la Planeación y Gestión MIPG
6. Evaluación de la ejecución presupuestal 2025
7. Medición de avances de Planes de Desarrollo
8. Curso Cultura de la Innovación en el Sector Público
9. Derechos de los Migrantes y Aplicación de Garantías en la Atención Pública para una Gobernanza Local de Migración Integral: Caso Venezolano

CALLE 10 N°. 21 – 48 TELÉFONOS:3164385436 -3165299771-3152917203
E-mail: hospitaldagua@gmail.com.
DAGUA - VALLE

8. PRESUPUESTO

El plan Institucional de Capacitaciones se destinado un rubro directo dentro del presupuesto para la vigencia 2025

9. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el PIC por medio de las evidencias de las capacitaciones realizadas y los formatos establecidos por el Sistema de Gestión de Calidad de la Entidad.

Permitiría apoyar al final del periodo de vigencia del PIC, se aplicar una encuesta en la cual se determinará un informe final de aprendizajes logrados, buenas prácticas y lecciones aprendidas con respecto desarrollado en la vigencia 2025

Para las demás capacitaciones efectuadas se medirá por medio de los siguientes instrumentos:

9.1 Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC

Los indicadores desarrollados para la medición del PIC son los siguientes:

- Participación de los servidores de cada área en la formulación de los proyectos de aprendizaje.
- Porcentaje de Implementación del PIC

9.2 Evaluación del Impacto de la Capacitación

Es necesario establecer la evaluación formativa como método de medición de los resultados obtenidos con este programa.

A los 2 meses posteriores a cada capacitación se hará evaluación escrita del conocimiento de las normas, guías y protocolos. La calificación obtenida se archivará en la respectiva hoja de vida de cada funcionario y si es inferior a lo esperado, el funcionario debe repetir la capacitación y volver a evaluar.

Se realizará semestralmente evaluación de la adherencia a normas técnicas y guías de atención a **médicos y enfermeras del Hospital Local José Rufino Vivas**, lo cual se verificará con auditoría a procesos misionales.

NIT N° 890.305.496-9

El proceso de evaluación de conocimiento y de la adherencia a normas, guías y protocolos será aplicado por el Señor Gerente, el Coordinador médico, grupo de calidad y coordinadora de P y P, del Hospital Local José Rufino Vivas ESE.

10. SOCIALIZACION

El presente plan Institucional de Capacitación una vez sea aprobado por el Señor Gerente, será socializado a todos los funcionarios del Hospital Local José Rufino Vivas E.S.E, posteriormente través de la intranet de la Institución, a través del correo electrónico y publicado en la página web de la entidad durante los meses siguientes a la aprobación durante el año 2025.

Dado en Dagua, el día treinta y uno (31) del mes de enero de 2025.



FRANCISCO FONSECA AMARIS
Gerente

Profesional Universitario –Talento Humano–

Proyecto

“El trabajo en equipo es la habilidad de trabajar juntos con un objetivo en común, para así lograr de manera articulada los objetivos institucionales, y al interior de las instituciones fortalecer la cultura organizacional”.

CALLE 10 N°. 21 – 48 TELÉFONOS: 3164385436 -3165299771-3152917203
E-mail: hospitaldagua@gmail.com.
DAGUA - VALLE

Oscar Rodriguez Estrada
Profesional Universitario –Proyecto