 E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ	SISTEMA DE GESTIÓN	Código: PGD-F-03
	RESOLUCIÓN APROBACIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN 2024	Versión: 01
		Fecha: 05/02/2024
		Página 1 de 3

**RESOLUCIÓN No 103
(FEBRERO 05 de 2024)**

“POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024 DE LA ESE HOSPITAL LA MISERICORDIA DE YALÍ”.

El Gerente de la E.S.E Hospital la Misericordia., en uso de sus facultades, en especial las conferidas por el Decreto 139 de 1996, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 376 de 2022 y la resolución 3100 de 2019. y el decreto 1083 de 2015 con sus respectivas modificaciones.

CONSIDERANDO


Que el artículo 36 de la ley 909 de 2004 establece que 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.

Que el Artículo 2 del Decreto Ley 1567 de 1998 crea el Sistema de Capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

Que el literal c) del Artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece los Planes Institucionales de capacitación, con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

Que la Ley 1960 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, establece en el artículo 3, la modificación del literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedando así: “Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

Que de conformidad con el artículo 1 del Decreto Ley 894 de 2017, el cual modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, el cual quedó así:, se establece que todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo,

 E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ	SISTEMA DE GESTIÓN	Código: PGD-F-03
	RESOLUCIÓN APROBACIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN 2024	
	Versión: 01	
	Fecha: 05/02/2024	
		Página 2 de 3

atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Que de conformidad con el Artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a los estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar las competencias laborales.

Que el artículo 2.2.22.3.14, del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 612 de 2018, estableció que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), al plan de acción del que trata el Artículo 74 de la ley 1474 de 2011, deberán integrar, los planes institucionales y estratégicos y publicarlo en su página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.

Que el “Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública define ejes temáticos de capacitación.

Que la resolución 3100 de 2019 definen las acciones de formación como las actividades de capacitación del talento humano autorizado para ejercer una ocupación, profesión o especialidad, dirigidas a adquirir, fortalecer o actualizar los conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes, para su actuación idónea en cada uno de los servicios de salud que sean ofertados.

Que el Decreto 376 de 2022 Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 1 de la Parte 7 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, en relación con la fijación de los lineamientos para la puesta en marcha del Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud, en el marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud – SGSSS


Que es necesario aprobar el Plan Institucional de Capacitación para dar cumplimiento a requisitos normativos y contribuir al desarrollo, cualificación y la profesionalización del servidor público en la E.S.E Hospital la Misericordia de Yalí.

En merito a lo expuesto, el Gerente de la E.S.E Hospital La Misericordia,

RESUELVE

ARTÍCULO 1°. Aprobar el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024, de la E.S.E Hospital la Misericordia, el cual hace parte integral de esta resolución.

ARTÍCULO 2°. La vigencia de las acciones de formación que se realicen en la E.S.E Hospital la Misericordia es de cinco (5) años, sujeto a cambios normativos o institucionales que ameriten realizar actualizaciones antes de la vigencia fijada.

 E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ	SISTEMA DE GESTIÓN	Código: PGD-F-03
	RESOLUCIÓN APROBACIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN 2024	
	Versión: 01	
	Fecha: 05/02/2024	
		Página 3 de 3

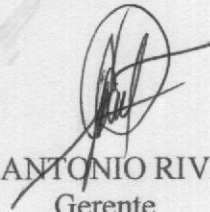
ARTÍCULO 3º. El Plan Institucional de capacitación de la E.S.E Hospital la Misericordia, se ejecutará en los meses programados en el cronograma anexo al plan y con los recursos financieros, físicos, de tecnología y humanos disponibles en la entidad.

ARTÍCULO 4º El seguimiento y la evaluación del Plan Institución de capacitación se realizará a través de mecanismos e indicadores de gestión descritos en el documento.

ARTICULO 5º. La presente resolución rige en la E.S.E Hospital la Misericordia de Yalí a partir de la fecha de su publicación.

Dada en Yalí Antioquia a los cinco (05) días del mes de febrero de 2024

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE



SEVERIANO ANTONIO RIVERA ANAYA
Gerente

Proyecta: Damaris I. Asesora de Control interno y calidad

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	3
2	OBJETIVO GENERAL	4
3	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
4	ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
5	ENFOQUE	5
6	TALENTO HUMANO	5
7	DEFINICIONES	5
8	META(S)	8
9	DESARROLLO DEL PLAN	8
9.1	Descripción	8
9.1.1	Programa de inducción institucional y entrenamiento en el puesto de trabajo	8
9.1.2	Programa de reintegración institucional	9
9.1.3	Áreas para la organización de la capacitación	9
9.1.4	Modalidades	9
10	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	10
9.1.6	Diagnóstico de necesidades de capacitación	10
9.1.7	Estrategias y actividades	13
9.1.7	Estrategias de capacitación	13
10	RECURSOS (Financieros, físicos, tecnológicos)	14
11	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN	14
12	CONTROL DE SOCIALIZACIÓN	15
13	DOCUMENTOS DE REFERENCIA	15
14	CONTROL DE CAMBIOS	15
15	ANEXOS	16
17	ANEXO 01. Cronograma plan de capacitación 2024	17



¡Una mano amiga... una vida mejor!

2024



 E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA - YALÍ	SISTEMA DE GESTIÓN	Código: PTH-PL-06
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Fecha: 05/02/2024
		Página 2 de 30

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO GENERAL	4
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
5. ÉNFOQUE DIFERENCIAL (cuando se considere que aplica en el plan que se elabora)	5
6. TALENTO HUMANO - RESPONSABILIDADES	5
7. DEFINICIONES	5
8. META(S)	8
9. DESARROLLO DEL PLAN	8
9.1 Descripción	8
9.1.1 Programa de inducción institucional y entrenamiento en el puesto de trabajo.....	8
9.1.2 Programa de reinducción institucional.....	9
9.1.3 Áreas para la organizar a la capacitación.....	9
9.1.4 Modalidades	9
9.1.5 Obligaciones de los empleados y colaboradores.....	10
9.1.6 Diagnóstico de necesidades de capacitación.....	10
9.1.7 Estrategias y actividades.....	13
9.1.7 - Estrategias de capacitación.....	13
10. RECURSOS (Financieros, físicos, tecnológicos).....	14
11. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN	14
12. CONTROL DE SOCIALIZACIÓN	15
13. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	15
14. CONTROL DE CAMBIOS.....	15
15. ANEXOS	16
ANEXO 01. Cronograma plan de capacitación 2024	17

 <p data-bbox="186 199 430 252">E.S.E. HOSPITAL LA MISERICORDIA - YALÍ</p>	<p data-bbox="706 84 982 115">SISTEMA DE GESTIÓN</p> <p data-bbox="535 168 1153 199">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p data-bbox="1226 84 1445 115">Código: PTH-PL-06</p> <p data-bbox="1226 121 1356 147">Versión: 01</p> <p data-bbox="1226 157 1421 184">Fecha: 05/02/2024</p> <p data-bbox="1226 205 1388 235">Página 3 de 30</p>
---	--	---

1. INTRODUCCIÓN

Desde la constitución política de 1991 la capacitación y el adiestramiento son planteados como un derecho laboral, estableciendo como principio que esta se debe garantizar. Es obligación del Estado y de los Empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

Con fundamento en la constitución política, el decreto ley 1567 de 1998 define el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del Sistema Nacional de Capacitación, que estableció cinco componentes:

1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.
5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público


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

Posteriormente la ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de **capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias** fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

En relación con el alcance y los principios de la capacitación, este fue ampliado por la ley 1960 de 2019 indicando que todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados.

En este contexto el talento humano contratista es considerado colaborador (circular externa 100-10 de 2014) y como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción que oferta la E.S.E. Además, puede participar de la oferta pública que se genere de entidades como la ESAP, el SENA o las entidades públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía.

En la actualidad desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG en la Dimensión de Talento Humano y la Política de Gestión estratégica del talento humano se tiene el propósito de contar con talento

 E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ	SISTEMA DE GESTIÓN	Código: PTH-PL-06
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Fecha: 05/02/2024
		Página 4 de 30

humano **integral, idóneo, comprometido y transparente**, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral. En este contexto es fundamental las acciones relacionadas con la capacitación y la formación que se definan y ejecuten en las entidades.

Adicional a los anteriores lineamientos y específicamente para el sector salud, el Ministerio de Salud y Protección Social a través del Decreto 376 de 2024, adicionó el Decreto 780 de 2016, en relación con la fijación de los lineamientos para la puesta en marcha del Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud, en el marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud – SGSSS, con énfasis en la Política PAIS.

También La resolución 3100 de 2019 introduce compromisos relacionados con la formación y define de manera obligatoria desarrollar en las entidades los planes de acción de formación, definiéndolos como las actividades de capacitación del talento humano autorizado para ejercer una ocupación, profesión o especialidad, dirigidas a adquirir, fortalecer o actualizar los conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes, para su actuación idónea en cada uno de los servicios de salud que sean ofertados. Este proceso de acción de formación debe ser gestionado teniendo en cuenta los siguientes lineamientos:

- 1) Análisis de necesidades de formación continua del talento humano
- 2) Planificación de acciones de formación continua
- 3) Definición de los contenidos relacionados con las necesidades de formación
- 4) Duración de las acciones de formación continua,
- 5) Determinación de formadores según las necesidades,
- 6) Ejecución, evaluación y seguimiento.


Otro referente importante tenido en cuenta para la formulación del PIC institucional es el Plan Nacional de formación 2020-2030 el cual busca incrementar las capacidades y habilidades del servidor público, a través de la ejecución de unos ejes temáticos específicos:

- Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación,
- Eje 2: Creación de valor público
- Eje 3: Transformación digital
- Eje 4: Probidad y ética de lo público

Con fundamento en lo anterior la E.S.E Hospital la Misericordia de Yalí, formula y presenta a través de este documento el **Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024**, enfocado al fortalecimiento de manera significativa de las capacidades, destrezas, habilidades, valores, actitudes y competencias de los servidores públicos y colaboradores (contratistas), con el propósito de impactar la gestión y productividad institucional y así poder contribuir a la prestación de un excelente servicio a los pacientes y usuarios.

2. OBJETIVO GENERAL

Capacitar a los servidores públicos y colaboradores de la E.S.E Hospital la Misericordia, teniendo en cuenta el marco legal aplicable, las necesidades de capacitación priorizadas y los recursos disponibles, con el propósito de mejorar sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, y así poder contribuir al cumplimiento de la misión institucional y los fines del estado, en la prestación de un mejor servicio de salud a los pacientes y usuarios.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA - YALÍ</p>	SISTEMA DE GESTIÓN	Código: PTH-PL-06
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Fecha: 05/02/2024
		Página 5 de 30

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar y priorizar necesidades de capacitación con fundamento en el marco legal aplicable y las características de la entidad a través de diagnósticos e interacción con los servicios, dependencias y líderes de procesos
- Planificar las capacitaciones a asignando disponibilidad de tiempo de los servidores públicos y colaboradores
- Ejecutar y controlar las capacitaciones planificadas, determinado coberturas de participación y las acciones pertinentes que ayuden al mejoramiento de su realización.
- Realizar seguimiento y evaluación de las capacitaciones a través de mecanismos previamente establecidos.
- Evaluar el desempeño del plan institucional de capacitaciones a través de mecanismos como indicadores de gestión.
 - Integrar a los servidores públicos y colaboradores que se vinculen a la E.S.E. Hospital la Misericordia a la cultura organizacional, familiarizándolos con el servicio público e instruyéndolos acerca de la misión, visión, valores, código de integridad y objetivos de la entidad por medio del programa de inducción institucional.
 - Reorientar a los servidores públicos y colaboradores mínimo cada dos años, en los cambios producidos en la E.S.E. Hospital la Misericordia, en los procesos institucionales, en la dependencia o servicio donde laboran, en el puesto de trabajo por medio del programa de Reinducción Institucional.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

5. ENFOQUE DIFERENCIAL (cuando se considere que aplica en el plan que se elabora)


Las capacitaciones son planificadas para ejecutarse sin ningún tipo de discriminación en los servidores públicos y colaboradores, de acuerdo a lo determinado en los lineamientos de carácter legal.

6. TALENTO HUMANO - RESPONSABILIDADES

La responsabilidad de la elaboración e implementación de este plan es de la Subgerencia Administrativa o de quien en su defecto designe la Gerencia, apoyado por los Líderes de proceso, servidores públicos y colaboradores de la entidad. El seguimiento y evaluación es responsabilidad del Comité Institucional de Gestión y desempeño y de la Oficina de Control Interno cuando este sea priorizado.

7. DEFINICIONES

Aprendizaje. Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones,

 E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ	SISTEMA DE GESTIÓN	Código: PTH-PL-06
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Fecha: 05/02/2024
		Página 6 de 30

este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico

Capacitación. Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006) 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.

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.

Conocimientos esenciales. Son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento.


Conocimientos específicos. Son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial.

Conocimientos especializados. Son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados

Dimensión hacer. Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

Dimensión saber. Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

Dimensión ser. Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA - YALÍ</p>	SISTEMA DE GESTIÓN	Código: PTH-PL-06
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Fecha: 05/02/2024
		Página 7 de 30

Educación informal. Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Educación para el trabajo y el desarrollo humano (no formal). Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos

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

Formación continua. Son los procesos y actividades permanentes, entrenamiento, y fundamentación teórico-práctica, dirigidos a complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas por parte del talento humano en salud, participe del servicio de salud, prestado en el contexto del SGSSS, y que complementa su formación básica, de educación para el trabajo y el desarrollo humano –ETDH, o de educación superior, en la cual participarán los distintos actores y entidades del Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en salud.


Indicador. Es la representación cuantitativa (variable o relación entre variables) verificable objetivamente, que refleja la situación de un aspecto de la realidad y el estado de cumplimiento de un objetivo, actividad o producto deseado en un momento del tiempo para hacer su respectivo seguimiento y evaluación. Sirve para valorar el resultado medido y para medir el logro de objetivos de políticas, programas y proyectos. Su lectura se realiza en forma cualitativa.

Indicador de gestión. Representación cuantitativa de una variable en relación con otra, que permite medir los procesos, acciones y operaciones adelantados dentro de la etapa de implementación de una política, programa o proyecto.

Indicador de impacto. Representación cuantitativa de una variable en relación con otra, que permite medir los efectos a mediano y largo plazo, generados por una política, programa o proyecto, sobre la población en general. Los efectos medidos son aquellos directamente atribuibles a dicha política, programa o proyecto específico. Incluye efectos positivos y negativos, producidos directa o indirectamente por una intervención, sean estos intencionales o no.

Plan institucional de Capacitación-PIC. Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos que facilita 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 establecidos en una entidad pública.

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

 E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ	SISTEMA DE GESTIÓN	Código: PTH-PL-06
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Fecha: 05/02/2024
		Página 8 de 30

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

8. META(S)

Lograr el cumplimiento de plan de Capacitación de la institución en 2024 en un porcentaje mínimo del 80%.

9. DESARROLLO DEL PLAN

9.1 Descripción

La E.SE Hospital la Misericordia de Yalí, a través del PIC busca contribuir al mejoramiento institucional por medio de la planeación, implementación, seguimiento y control de la oferta de actividades de formación y capacitación para los servidores públicos y colaboradores, que permitan cualificar su desempeño para contribuir al cumplimiento de la visión, misión, objetivos institucionales y fines del Estado.

9.1.1 Programa de inducción institucional y entrenamiento en el puesto de trabajo


El programa de inducción de la E.S.E. Hospital la Misericordia, Estos procesos están dirigidos al personal nuevo en la institución o aquellos empleados que cambian de área de trabajo o son promovidos en la organización. Tiene como propósito iniciar al servidor público o colaborador en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público e instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales, así como la creación de sentido de pertenencia hacia la misma.

Por lo anterior, se llevará a cabo en la E.S.E el Programa de Inducción que se impartirá durante los dos meses siguientes a la vinculación o contratación, y se inicia con la bienvenida al Servidor Público o Colaborador. Este programa es responsabilidad de la Subgerencia Administrativa y Financiera.

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

El jefe inmediato y el Líder de proceso son los responsables del acompañamiento por el entrenamiento en el puesto de trabajo a través de las siguientes labores:

- Socializar con el servidor público el manual de funciones del cargo, responsabilidades, temas y actividades a desarrollar.
- Orientar al servidor público o colaborador en temas específicos de la ESE que este requiera
- Socializar la información documentada del proceso, servicio o dependencia al cual pertenece el nuevo empleado o colaborador.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	SISTEMA DE GESTIÓN	Código: PTH-PL-06
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Fecha: 05/02/2024
		Página 9 de 30

- Dar a conocer la planeación anual de actividades del servicio o dependencia

9.1.2 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 organizacional.

El programa de reinducción se realiza a todos los empleados mínimo una vez cada dos años, o en el momento que se presenten los cambios si así es considerado por la Dirección de la E.S.E.

Por lo anterior, el programa de Reinducción de la E.S.E. Hospital la Misericordia se desarrolla a través de los cronogramas de capacitación establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar la entidad. Este programa es responsabilidad de la Subgerencia Administrativa y Financiera.

9.1.3 Áreas para la organizar a la capacitación

Para efectos de organizar la capacitación, tanto los diagnósticos de necesidades, como el plan y los programas correspondientes se estructurarán con las siguientes áreas:

Área Misional o Técnica: Integran esta área las actividades de capacitación dirigidas a las dependencias cuyos productos o servicios constituyen la razón de ser de la Entidad.

Área de Gestión o Apoyo: Esta área está constituida por la capacitación dirigida a:

- Fortalecer las capacidades institucionales relacionadas con el suministro y gestión de los bienes y servicios que requiere internamente la Entidad para su adecuado funcionamiento.
- Mejorar las competencias de los funcionarios para el ejercicio de sus funciones.


9.1.4 Modalidades

MODALIDADES: La capacitación podrá impartirse directamente por la E.S.E. o indirectamente a través de instituciones externas contratadas o con las cuales exista o se suscriba convenio de cooperación académica bajo las siguientes modalidades:

Presencial: El empleado participa, en la sede de la capacitación, de todas las actividades académicas y complementarias programadas por la Empresa.

Semiescolarizada: El empleado desarrolla actividades académicas presenciales en la sede de la Capacitación y actividades académicas individuales o en grupo fuera de la institución educativa acudiendo periódicamente a la tutoría de un experto en el tema y con opción de consultarlo cuando lo requiera.

Virtual: El empleado desarrolla la totalidad del proceso académico por fuera de la sede de capacitación, con apoyo de materiales didácticos normalizados, con opción de consultar por medio de la Empresa a expertos en los distintos temas.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA - YALÍ</p>	SISTEMA DE GESTIÓN	Código: PTH-PL-06
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Fecha: 05/02/2024
		Página 10 de 30

9.1.5 Obligaciones de los empleados y colaboradores

Son obligaciones de los empleados y colaboradores

Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.

Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la Entidad.

Servir de agente capacitador en el marco de sus funciones y competencias, dentro o fuera de la entidad, siempre que se le requiera.

Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.

Cuando, con patrocinio de la entidad, participen en eventos externos de capacitación, entregar a la E.S.E. copia del programa, los materiales, memorias y documentos que hayan recibido, realizando la socialización respectiva del tema en que se capacitó, si así se considera necesario, lo cual debe ser comunicado al empleado por el jefe o superior inmediato.

Asistir a los programas de inducción y reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

9.1.6 Diagnóstico de necesidades de capacitación

De acuerdo a los lineamientos y marco legal revisados en lo relacionado con las capacitaciones y formaciones, estas deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los servidores públicos y colaboradores en el nivel de excelencia. Por lo cual, los planes institucionales de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen y prioricen necesidades y requerimientos de los procesos establecidos en el sistema de gestión y de los empleados.

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

Teniendo en cuenta lo anterior y con el fin de conocer las necesidades para el plan institucional de capacitación 2024, se realizó por equipos de trabajo la revisión en principio de los requerimientos normativos aplicables a cada proceso, servicios o dependencia, las expectativas o requerimientos de acuerdo a las necesidades del SER y estudio psicosocial realizado por la ARL en 2023.

De acuerdo a la identificación de necesidades de capacitación se realizó la priorización y se definieron los temas para ejecutar en 2024, que se muestran en la siguiente matriz:

MATRIZ DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2024	
RUTAS INTEGRALES DE ATENCIÓN EN SALUD Y PRINCIPALES CAUSAS DE MORBILIDAD Y MORTALIDAD	
Resolución 3280 -Ruta de prevención y mantenimiento de la salud (RPMS)- Ruta Materno Perinatal	Talento Humano Asistencial y de Facturación



E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA - YALÍ

SISTEMA DE GESTIÓN

Código: PTH-PL-06

Versión: 01

Fecha: 05/02/2024

Página 11 de 30

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Ruta de Riesgo cardio cerebro vascular – GPC Hipertensión, GPC Diabetes gestacional, tipo I y II	Médicos, Enfermera, Auxiliares de Enfermería
Infecciones del Tracto Urinario (ITU)	Médicos, Enfermera, Auxiliares de Enfermería
Infecciones Respiratorias Agudas (IRA)	Talento humano asistencial
Manejo del Dengue	Médicos, Enfermera, Auxiliares de Enfermería
GPC alteraciones del embarazo, parto o puerperio	Médicos, Enfermera, Auxiliares de Enfermería
GPC Atención del Recién Nacido	Médicos, Enfermera, Auxiliares de Enfermería
IVE	Médicos, Enfermera, Auxiliares de Enfermería
Emergencia obstétrica	Médicos, Enfermera, Auxiliares de Enfermería
Atención preconcepcional	Médicos, Enfermera, Auxiliares de Enfermería
IAMII	Todo el talento humano asistencial
AIEPI	Todo el talento humano asistencial
Vacunación	Todo el talento humano asistencial
Sífilis gestacional y congénita	Médicos, Enfermeros, Auxiliares de Enfermería
SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD (SUH-PAMEC- SIC) Y MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
Acción de formación PAMEC – Metodología	Líderes de proceso
Sensibilización PAMEC	Todo el talento humano de la ESE asistencial y administrativo,
Acción de formación Sistema único de habilitación, resolución 3100 por servicios	Líderes de proceso
Acción de formación Sistema de información para la calidad	Líderes de proceso
Seguridad del paciente – Política de Seguridad del paciente, riesgos de los servicios, información documentada de buenas prácticas adoptadas	Todo el talento humano asistencial
Metodología de análisis y gestión de eventos adversos	Integrantes del Comité de seguridad del paciente
MIPG fundamento	Todo el talento humano de la ESE asistencial y administrativo,
Curso integridad, transparencia y lucha contra la Corrupción	Todo el talento humano de la ESE asistencial y administrativo
Soporte vital avanzado	Médicos- Enfermeros
Soporte vital básico	Auxiliares de enfermería
Primeros Auxilios o de primer respondiente	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	Enfermera y Auxiliares enfermería
Sedación	Médicos, odontólogos
Capacitación en radio protección	Odontólogos
Manejo del Donante	Médicos
Manejo del dolor y cuidado paliativo	Talento humano asistencial
Gestión del Duelo	Auxiliares y Enfermeros jefes que participen en la atención del parto
Pruebas en el punto POCT	Médicos, Enfermeros, Auxiliares de Enfermería, Bacteriólogos
Vigiflow	Regentes de Farmacia, integrantes del comité de seguridad del paciente, Líder de vacunación



E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA - YALÍ

SISTEMA DE GESTIÓN

Código: PTH-PL-06

Versión: 01

Fecha: 05/02/2024

Página 12 de 30

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Programa de farmacovigilancia, Tecnovigilancia y Reactivo vigilancia	Todo el Talento humano Asistencial
Esterilización	Auxiliares de enfermería que realizan el proceso
Humanización de la atención en salud	Todo el talento humano asistencial
Código de Integridad	Todo el talento humano de labora en la E.S.E
Política de Servicio al Ciudadano – Derechos y Deberes de los usuarios -Carta de trato digno	Todo el talento humano que labora en la E.S.E
Gestión Documental	Todo el talento humano de labora en la E.S.E
Referencia y contrarreferencia	Talento humano asistencial
Reinducción 2024	Todo el talento humano que labora en la E.S.E
SISTEMA GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
Inducción al Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y Sistema general de riesgos laborales.	Para el talento humano nuevo que ingresa a la entidad, incluyendo estudiantes de práctica.
Bioseguridad y uso de Elementos de protección personal	Talento Humano Asistencial
Asco, Limpieza y desinfección	Talento humano de servicios generales
Intervención Riesgo psicosocial	Todo el talento humano de la E.S.E
Programa y Política de seguridad vial	Todo el talento humano de la E.S.E
GESTIÓN AMBIENTAL - PGRASA	
Diplomado en gestión ambiental	Líder de PGRASA
Manejo de residuos generados de la atención en salud	Todo el talento humano que labora en la E.S.E
SEGURIDAD DIGITAL	
Política de seguridad digital y controles de seguridad digital	Todo el talento humano que labora en la E.S.E

Complementario al PIC se elaboran los Planes de Acciones de Formación (PAF) por servicios de salud con el propósito de socializar y capacitar al talento humano asistencial sobre la información documentada del sistema único de habilitación en cumplimiento de la resolución 3100 de 2019. Esto incluye protocolos, guías de práctica clínica, procedimientos de atención, manuales, instructivos. La responsabilidad de la elaboración, ejecución y control es de los Líderes de proceso como se muestra a continuación.

PLAN DE ACCIÓN DE FORMACIÓN POR SERVICIO DE SALUD	RESPONSABLE
1.VACUNACIÓN	Coordinador de Facturación
2.ODONTOLOGIA GENERAL - RO	Odontóloga Líder de Odontología
3.LABORATORIO CLINICO, TOMA DE MUESTRA DE LABORATORIO Y TOMA DE MUESTRA DE CUELLO UTERINO Y REACTIVO VIGILANCIA	Bacterióloga Líder de Laboratorio
4.SERVICIO FARMACEUTICO-FARMACOVIGILANCIA Y TECNOVIGILANCIA	Regente de Farmacia
5.MEDICINA GENERAL HOSPITALIZACION, URGENCIAS, ATENCIÓN DEL PARTO (médicos)	Coordinación médica
6.ENFERMERIA	Enfermera
7.TRANSPORTE ASISTENCIAL BÁSICO-, REFERENCIA Y CONTRARREFERENCIA	Coordinación médica
8.PSIKOLOGÍA	Psicóloga
9.SEGURIDAD DEL PACIENTE	Referente de seguridad del paciente

9.1.7 Estrategias y actividades

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
Formulación, ejecución y evaluación del Plan institucional de capacitación (PCI)	Identificar necesidades de capacitación dando prioridad a las que son de carácter legal	Subgerente Administrativa y Financiera Líderes de proceso Asesora de Control Interno	4-ene-2024	20-ene-2024	Matriz de necesidades de capacitación en el PIC
	Elaborar Plan institucional de capacitaciones	Subgerente Administrativa y Financiera	15-ene-2024	30-ene-2024	Plan institucional de capacitación 2024
	Ejecutar plan institucional de capacitaciones	Subgerente Administrativa y Financiera Líderes de proceso	1-mar-2024	30-dic-2024	Evidencia de la realización de las capacitaciones (listas de asistencias, actas, certificaciones de cursos, ficha de acción de información, evaluaciones, fotografías, videos, entre otros)
	Consolidar indicadores de gestión de coberturas en las capacitaciones	Subgerente Administrativa y Financiera Asesora de Control Interno y calidad	30-abr-2024	30-dic-2024	Indicadores de gestión de coberturas de capacitación

9.1.8 Estrategias de capacitación

Capacitación Intrainstitucional

Actividades Organizadas, dirigidas y ejecutadas dentro de la institución por empleados o colaboradores de la institución o externos gestionados por la institución presenciales o virtuales.

Jornadas de Inducción.

Jornadas de Reinducción.

Jornadas de acción de formación (tercer miércoles del mes)

Charlas

Talleres

Conferencias

Cursos

Seminarios

Capacitación Extra-Institucional:

La E.S.E auspiciará la participación de los funcionarios en cursos, seminarios, talleres, simposios, congresos, diplomados, encuentros o cualquier otra modalidad de capacitación organizados

externamente y que serán pagados por la ESE, o de los cuales se beneficiarán los servidores y la ESE en forma gratuita por existir alianzas estratégicas en el caso de COHAN, AESA o los que organizan las ARL, SENA, CAJA DE COMPENSACIÓN, la CGN, Ministerio de Salud, Secretaria Seccional de Salud de Antioquia, EPS entre otras.

Capacitación en forma virtual:

La E.S.E dirige, organiza, coordina y promueve actividades de capacitación desarrolladas a través de instituciones en forma virtual.

Por suscripción a materia editado para educación continuada

La E.S.E se suscribe a una editorial y paga para recibir material educativo y de actualización para el personal quienes deben interactuar de manera no presencial y serán certificados.

Es de tener en cuenta que este Plan de Capacitación es la base inicial de capacitaciones para el año, en el transcurso del año, el área de Calidad, Control interno, Coordinación médica, Comité de Bienestar Social Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo, el de Convivencia laboral y la Comisión de Personal podrá recomendar a la Gerencia nuevos temas a ser desarrollados por parte de los empleados y colaboradores según las necesidades expresas y argumentadas.

10. RECURSOS (Financieros, físicos, tecnológicos)

Los recursos financieros para el Plan Institucional de Capacitaciones de la vigencia 2024, es el estipulado dentro del presupuesto de ingresos y gastos de la institución vigencia 2024. La ejecución del PIC en las capacitaciones que requieren recursos financieros, está sujeto a los recursos del presupuesto y se irán adicionando en la medida que sea posible y se requiera.

En los recursos físicos y tecnológicos se requiere de espacio físico (auditorio), proyector y computador.

11. 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 por capacitación realizada	Total, de servidores que realizan cada capacitación/Total de servidores públicos convocados en cada capacitación	Mínimo 80%	Semestral
Ejecución del Plan institucional de Capacitaciones	Total, de Capacitaciones Realizadas/Total de Capacitaciones programadas en la vigencia	Mínimo 80%	Semestral

12. CONTROL DE SOCIALIZACIÓN

Proceso/Servicio o dependencia	Cargos(s) a los que se socializa
Todos los procesos servicios o dependencia	Todos los servidores públicos y Colaboradores

13. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Internos

- Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024. “En la ruta de la calidad, humano y sostenible”
- Plan Operativo anual 2024

Externos

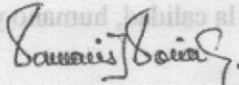

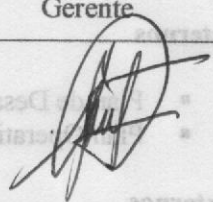
- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación.
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas 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.
- 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 1083 de 2015. Decreto Único Reglamentario Sector Función Pública.
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- 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.
- Decreto 376 de 2022. Adicionó el Decreto 780 de 2016, en relación con la fijación de los lineamientos para la puesta en marcha del Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud, en el marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud – SGSSS

14. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Identificación del Cambio	Elaboró	Revisó	Aprobó
01	05-feb-2024	Se elabora el PIC 2024	Damaris Isabel Doria	Miriam Salas Correa	Severiano Rivera Anaya

15. ANEXOS

Anexo 0. Cronograma de capacitaciones 2024

	Elabora	Revisa	Aprueba
Nombre	Damaris Isabel Doria Carrascal	Miriam Sala Correa	Severiano Rivera Anaya
Cargó	Asesora de Control Interno y Calidad	Subgerente Administrativa y Financiera	Gerente
Firma			
Fecha	15-ene- 2024	22-ene-2024	30-ene-2024

Humanos en Salud, en el marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud - SGSSS
 lineamientos para la puesta en marcha del Sistema de Formación Continua para el Talento
 Decreto 376 de 2022. Adicionalmente el Decreto 780 de 2016, en relación con la fijación de los
 Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud.
 de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el
 Resolución 3100 de 2019 por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción
 (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
 Decreto 1072 del 26 de mayo de 2012, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
 Decreto 1083 de 2012, Decreto Único Reglamentario Sector Función Pública.
 administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
 Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera
 de Educación.
 para el trabajo y el desarrollo humano establecido como educación no formal en la Ley General
 Ley 1004 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación
 estímulos para los empleadores del Estado.
 Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de
 Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación.
 Comisión Ponticia de Colombia de 1991.

14. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Identificación del Cambio	Elabora	Revisa	Aprueba
01	05-02-2024	Se elabora el PIC 2024	Damaris Isabel Doria	Miriam Sala Correa	Severiano Rivera Anaya



E.S.E. HOSPITAL LA MISERICORDIA -
YALI

SISTEMA DE GESTIÓN

Código: PTH-PL-06

Versión: 01

Fecha: 30/01/2024

Página 17 de 30

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

ANEXO 01. Cronograma plan de capacitación 2024.

Tema	Objetivo	Duración Horas	Contenido	Población Objetivo	Facilitador	Modalidad	Mes
Inducción	Facilitar y fortalecer la integración del nuevo servidor público o contratista a la cultura organizacional	4	Plataforma estratégica: Misión, visión, valores, principios, Estructura administrativa, mapa de procesos, Política de Calidad, Política de seguridad del paciente, Protocolo de lavado de manos, Política de servicio al ciudadano, Política de Talento Humano, Política de seguridad digital, Código de integridad, situaciones administrativas, manejo y disposición de residuos	Nuevo servidor público colaborador (contratista)	Subgerente Administrativa y Financiera Líder de proceso	Presencial	Cuando se presente una nueva vinculación o contratación
Inducción al Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y Sistema general de riesgos laborales.	Fortalecer los conocimientos de seguridad y salud en el trabajo para evitar accidentes laborales	3	Política de seguridad y salud en el trabajo Responsabilidades de seguridad y salud en el trabajo del trabajador y el empleador Reporte de situaciones inseguras y accidentes laborales Plan de emergencia	Nuevo servidor público colaborador (contratista)	Líder de seguridad y salud en el trabajo	Presencial	Cuando se presente una nueva vinculación o contratación
Aseo especializado y hospitalario	Fortalecer técnicas de aseco hospitalario	40	Normas de bioseguridad - Limpieza y desinfección de servicios hospitalarios - Manual de limpieza y desinfección - Desinfección profunda	Auxiliares de servicios generales Líder de PGIRASA	COMFENALCO	Virtual	Febrero

Logo of Hospital La Misericordia - YALI

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

FECHA: 30/01/2024

Versión: 01

Código: PTH-PL-06



E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA - YALÍ

Tema	Objetivo	Duración Horas	Contenido	Población Objetivo	Facilitador	Modalidad	Mes
Socialización de PGIRASA y manejo de residuos generados de la atención en salud y otras actividades-	Fortalecer los conocimientos de los trabajadores en el manejo de residuos con el propósito de que se haga una buena clasificación en la fuente y dar cumplimiento a la normatividad vigente.	3	<ul style="list-style-type: none"> Rutas de evacuación, separación en la fuente, principales residuos generados y su correcto tratamiento Riesgos y enfermedades Residuos reciclables Hábitos de consumo Recomendaciones frente a una emergencia Manejo de extintores y primeros auxilios 	Todo el talento humano asistencial y administrativo	Líder PGIRASA ARL	Presencial Espacio acción de formación de tercer miércoles del mes	Marzo Julio Octubre
Programa de farmacovigilancia, Tecnovigilancia y Reactivo vigilancia	Dar a conocer sobre la gestión de riesgo con los medicamentos, dispositivos médicos y reactivos	2	<ul style="list-style-type: none"> Marco legal Objetivo de los programas Responsabilidades Reporte de eventos Metodología de análisis 	Todo el talento humano asistencial	Referente institucional de Farmacovigilancia, Tecnovigilancia	Presencial Espacio acción de formación de tercer	Marzo



E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA - YALÍ

SISTEMA DE GESTIÓN

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código: PTH-PL-06

Versión: 01

Fecha: 05/02/2024

Página 19 de 30

Tema	Objetivo	Duración Horas	Contenido	Población Objetivo	Facilitador	Modalidad	Mes
Política de no reuso	Sensibilizar en el uso adecuado de dispositivos médicos	1	Actividades a realizar Tratamiento de Alertas Generalidades del reuso de dispositivos médicos Compromiso institucional Acciones de implementación	Todo el talento humano asistencial	Reactivo y vigilancia Referente institucional de Farmacovigilancia y a Tecnovigilancia	miércoles del mes Presencial Espacio acción de formación de tercer miércoles del mes	Marzo
Curso manejo del Dengue	Proveer al talento humano encargado de atender casos sospechosos de dengue la información necesaria para realizar un diagnóstico y manejo clínico oportuno, evitando la progresión a las formas graves y las muertes ocasionadas por esta enfermedad.	20	Módulo de Introducción Módulo 1: Epidemiología del dengue Módulo 2: Fisiopatología de las manifestaciones clínicas Módulo 3: Manifestaciones clínicas Módulo 4: Definición de caso y clasificación de gravedad Módulo 5: Recomendaciones para el tratamiento Módulo 6: Dengue asociado a comorbilidades y condiciones especiales Módulo 7: Organización y reorganización de los servicios de salud	Talento humano asistencial	OMS	Virtual	Marzo Abril
Protocolo gestacional congénita	Definir qué es la sífilis y describir sus distintas etapas/tipos (primaria, secundaria, latente, congénita). Analizar los distintos métodos de chequeo y	12	Módulo 1: Sífilis Módulo 2: Sífilis congénita Módulo 3: Parejas y desensibilización a penicilina en mujeres embarazadas con alergia a la penicilina Estudio de caso 1 Estudio de caso 2	Médico Enfermera jefa	OPS	Virtual	Abril Mayo




E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA - YALÍ

SISTEMA DE GESTIÓN

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código: PTH-PL-06
 Versión: 01
 Fecha: 05/02/2024
 Página 20 de 30

Tema	Objetivo	Duración Horas	Contenido	Población Objetivo	Facilitador	Modalidad	Mes
Tratamiento y su respectiva eficacia. Hablar sobre los síntomas clínicos de la sífilis congénita, cómo diagnosticarla, y sobre la importancia del tratamiento y del seguimiento. Abordar la desensibilización a la penicilina en embarazadas con alergia a la penicilina. Reconocer la importancia de brindar tratamiento a las parejas. Poder aplicar la teoría para tomar decisiones en actividades basadas en escenarios para evitar la transmisión materno infantil de la sífilis	15	Estudio de caso 3 Módulo 1: Síntomas y diagnóstico Módulo 2: Diagnóstico y tratamiento Módulo 3: Diagnóstico y tratamiento Módulo 4: Diagnóstico y tratamiento Módulo 5: Diagnóstico y tratamiento	OB2	Presencial/Virtual	Abril		
Socialización de guías de práctica clínica adoptadas por la E.S.E y/o adaptadas para atención	80	Guías de práctica clínica adoptadas en la E.S.E. Módulo 1: Introducción Módulo 2: Objetivos Módulo 3: Metodología Módulo 4: Resultados Módulo 5: Conclusiones	Coordinador Médico	Presencial/Virtual	Abril a Noviembre		


 E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA - YALÍ
 Calle: 18 de Julio
 Teléfono: 867-5006
 Fax: 867-5007
 Correo: hospitalvali@hotmail.com

Nit. 890.982.162-7 Carrera 18 23-24 Yalí Antioquia
 Teléfonos: 867-5006 - 867-5007 fax: 867-5006 ext 115
 www.hospitalvali.gov.co hospitalvali@hotmail.com



E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA - YALÍ

SISTEMA DE GESTIÓN

Código: PTH-PL-06

Versión: 01

Fecha: 05/02/2024

Página 21 de 30

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Tema	Objetivo	Duración Horas	Contenido	Población Objetivo	Facilitador	Modalidad	Mes
manejo de: ITU, IRA, Neumonía, Alteraciones del embarazo, parto y puerperio, atención del Recién Nacido.	adoptadas por el hospital para la atención segura en salud.	10	Contenido del protocolo de IVE Marco legal de IVE	Talento humano asistencial	Médico Asignado	Presencial	Abril
Vigiflow	Instruir sobre los conceptos y normatividad de IVE para aplicación en la entidad sobre lo que aplique en la E.S.E. Aprender a utilizar Vigiflow para el reporte adecuado de eventos	20	Importancia de la farmacovigilancia, características del Programa Nacional de Farmacovigilancia (PNF), la normatividad aplicable, el manejo de la terminología médica internacional (MedDRA) y los Diccionarios de codificación medicamentosa internacional (WHODrug), las generalidades de Vigiflow, sus especificaciones de uso, y la NECESARIA LECTURA DE TODOS LOS DOCUMENTOS Y LINEAMIENTOS EMITIDOS, para conocer y entender los procesos, procedimientos y actividades	Regente de Farmacia Integrantes comité de seguridad del paciente Representante de vacunación	Invim	Virtual	Abril a mayo



E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA - YALÍ

SISTEMA DE GESTIÓN

Código: PTH-PL-06

Versión: 01

Fecha: 05/02/2024

Página 22 de 30

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Tema	Objetivo	Duración Horas	Contenido	Población Objetivo	Facilitador	Modalidad	Mes
Atención integral en salud de las personas víctimas de violencia sexual.	Brindar una atención adecuada a las personas víctimas de violencia	16	requeridas con el uso de la herramienta Vigiflow. Esto permitirá que se generen datos de seguridad de calidad y confiabilidad, que aportarán, sin duda, a mejorar el conocimiento sobre la seguridad de los productos farmacéuticos.	Personal Asistencial de Consulta externa, urgencias hospitalización que lo necesite	Proveedor externo	Virtual	Abril a junio
Manejo del dolor y paliativo	Cumplir requerimientos de norma de habitación y mejorar calidad en la atención	16	Protocolo de atención a víctimas de violencia sexual	Personal asistencial que lo requiera	Proveedor externo	Virtual	Abril a junio
AVAAQ- Atención a víctimas de ataque con agentes químicos	Cumplir requerimientos de norma de habitación	16	Contenido suministrado por proveedor de capacitación-actualizaciones	Personal de Transporte Asistencial y urgencias que lo necesite	Proveedor externo	Virtual	Abril a junio
Soporte vital básico	Cumplir requerimientos de norma de habitación y mejorar calidad en la atención	16	Normatividad Contenido suministrado por proveedor de capacitación-actualizaciones	Auxiliares de enfermería que lo requieran	Proveedor externo	Virtual	Abril a junio
Soporte vital avanzado	Cumplir requerimientos de norma de habitación y mejorar calidad en la atención.	16	Contenido suministrado por proveedor de capacitación-actualizaciones	Médicos y enfermeros que lo requieran	Proveedor externo	Virtual	Abril a junio



E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA - YALÍ

SISTEMA DE GESTIÓN

Código: PTH-PL-06

Versión: 01

Fecha: 05/02/2024

Página 23 de 30

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Tema	Objetivo	Duración Horas	Contenido	Población Objetivo	Facilitador	Modalidad	Mes
Sedación	Cumplir requerimientos de norma de habilitación y mejorar calidad en la atención	16	Contenido suministrado por proveedor de capacitación-actualizaciones	Médicos y odontólogo que lo necesitan	Proveedor externo	Virtual	Abril a junio
Manejo del Donante	Cumplir requerimientos de norma de habilitación y mejorar calidad en la atención	16	Contenido suministrado por proveedor de capacitación-actualizaciones	Médicos	Proveedor externo	Virtual	Abril a junio
Manejo del dolor y cuidado paliativo	Cumplir requerimientos de norma de habilitación y mejorar calidad en la atención	16	Contenido suministrado por proveedor de capacitación-actualizaciones	Talento humano asistencial	Proveedor externo	Virtual	Abril a junio
Gestión del Duelo	Cumplir requerimientos de norma de habilitación y mejorar calidad en la atención	16	Contenido suministrado por proveedor de capacitación-actualizaciones	Auxiliares y Enfermeros jefes que participen en la atención del parto	Proveedor externo	Virtual	Abril a junio
Pruebas en el punto POCT	Cumplir requerimientos de norma de habilitación y mejorar calidad en la atención	16	Contenido suministrado por proveedor de capacitación-actualizaciones	Médicos, Enfermeros, Auxiliares de Enfermería, Bacteriólogos	Proveedor externo	Virtual	Abril a junio
Radioprotección	Cumplir requerimientos de norma de habilitación y mejorar calidad en la atención	16	Contenido suministrado por proveedor de capacitación-actualizaciones	Odontólogos	Proveedor externo	Virtual	Abril a junio
Acción de formación PAMEC Metodología	Fortalecer conocimiento de los líderes de proceso responsables de PAMEC	4	Documento técnico de Normatividad	Líderes de proceso de PAMEC	Asesora de control interno y de calidad	Virtual presencial	Abril
Sensibilización PAMEC	Sensibilizar al talento humano asistencial y administrativo, sobre el	2	Conceptos básicos Ruta crítica de PAMEC	Todo el talento humano	Asesora de control interno y de calidad	Presencial	Abril



E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA - YALÍ

SISTEMA DE GESTIÓN

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código: PTH-PL-06

Versión: 01

Fecha: 05/02/2024

Página 24 de 30

Tema	Objetivo	Duración Horas	Contenido	Población Objetivo	Facilitador	Modalidad	Mes
<p>Biaseguridad y uso de Elementos de protección personal, Aseo Limpieza y desinfección</p>	<p>proceso que se inicia sobre PAMEC. Fortalecer conocimientos de bioseguridad y el adecuado uso de EPP</p>	4	<p>Contenido manual de Bioseguridad Normas de bioseguridad</p>	<p>asistencial y administrativo Todo el talento humano que labora en la E.S.E</p>	<p>Lider de seguridad y salud en el trabajo</p>	<p>Presencial Espacio acción de formación tercer miércoles del mes</p>	<p>Abril</p>
<p>Política de Servicio Ciudadano Política Humanización- Derechos y los usuarios -Carta de trato digno</p>	<p>Fortalecer el conocimiento de los servidores públicos de la E.S.E en el tema de derechos y deberes de los usuarios, servicio al ciudadano, participación ciudadana, con el fin de mejorar la calidad de la atención evitando vulneraciones durante a la atención.</p>	2	<p>Derechos y deberes de los usuarios establecidos en la ley 1751 y adoptados por la E.S.E Política de humanización Política de servicio al ciudadano y participación ciudadana</p>	<p>Todo el talento humano que labora en la E.S.E</p>	<p>Lider de Atención al Usuario</p>	<p>Presencial Espacio acción de formación tercer miércoles del mes</p>	<p>Abril</p>
<p>Código Integridad</p>	<p>Fortalecer comportamientos del talento humano que labora en la E.S.E</p>	1	<p>Contenido de integridad código de integridad</p>	<p>Todo el talento humano que labora en la E.S.</p>	<p>Asesora de Control Interno y Calidad</p>	<p>Presencial Espacio acción de formación tercer miércoles del mes</p>	<p>Abril</p>
<p>Metodología de análisis y gestión de eventos adversos</p>	<p>Fortalecer en los integrantes del comité de seguridad del paciente, la capacidad</p>	4	<p>Política de seguridad del paciente Protocolo de Londres Procedimiento gestión de eventos adversos institucional</p>	<p>Integrantes del Comité de seguridad del paciente</p>	<p>Integrantes de comité de seguridad del paciente</p>	<p>Virtual o presencial</p>	<p>Mayo</p>



E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA - YALÍ

SISTEMA DE GESTIÓN

Código: PTH-PL-06

Versión: 01

Fecha: 05/02/2024

Página 25 de 30

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Tema	Objetivo	Duración Horas	Contenido	Población Objetivo	Facilitador	Modalidad	Mes
Acción de formación Sistema único de habilitación, Resolución 3100 por servicios	de análisis de eventos adversos e incidentes Fortalecer a los líderes de proceso en el conocimiento de los criterios de habilitación	4	Generalidades del SOG y SUH Estructura de los servicios Criterios de los servicios	Líderes de proceso	Asesora de Control Interno y Calidad	Presencial	Mayo
Resolución 3280 - Ruta de prevención y mantenimiento de la salud (RPMS) y Ruta Materno Perinatal	Fortalecer el conocimiento de los trabajadores en los procedimientos de la RPMS y RIAMP	6	-Atención de la Ruta Integral de para la Promoción y Mantenimiento de la Salud por curso de vida (primera infancia, juventud, adolescencia, adultez, vejez) -Atención en salud bucal - RPMS Y RIAMP -Atención en salud para la valoración, promoción y apoyo de la lactancia materna -Atención para la planificación familiar y la anticoncepción -Educación y comunicación para la salud Atención a la familia Fortificación con micronutrientes en polvo -Atención para el cuidado preconcepcional -IVE -Atención para el cuidado prenatal	Talento Humano Asistencial y de Facturación	Coordinador Médico Enfermera jefe	Presencial Espacio acción de formación tercer miércoles del mes	Mayo



SISTEMA DE GESTIÓN

Código: PTH-PL-06

Versión: 01

Fecha: 05/02/2024

Página 25 de 30

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Nit. 890.982.162-7 Carrera 18 23-24 Yalí Antioquia
Teléfonos: 867-5006 - 867-5007 fax: 867-5006 ext 115
www.hospitalvali.gov.co hospitalvali@hotmail.com

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código: PTH-PL-06
 Versión: 01
 Fecha: 05/02/2024
 Página 26 de 30

Tema	Objetivo	Duración Horas	Contenido	Población Objetivo	Facilitador	Modalidad	Mes
Ruta de Riesgo cardío cerebro vascular – GPC Hipertension, GPC Diabetes gestacional, tipo I y II	Fortalecer conocimientos en el talento humano asistencial sobre la RIA de riesgo cardiovascular, con el fin de mejorar la atención a los pacientes	3 horas	Generalidades de la RIA Ruta interna de riesgo cardiovascular Recomendaciones trazadoras de las GPC y que aplican en la E.S.E como prestador primario	Todo el talento humano asistencial	Coordinador Médico	Presencial acción de formación tercer miércoles del mes	Junio
Política de seguridad digital y controles de seguridad digital	Sensibilizar al talento humano en aspectos básicos de seguridad digital y controles, con el fin de contribuir en la protección de los activos de información.	1 hora	Política de seguridad digital Controles de seguridad digital Riesgos de seguridad digital	Todo el talento humano de la E.S.E	Líder de sistemas	Presencial acción de formación tercer miércoles del mes	Junio
Acción de formación de Sistema de información para la calidad	Fortalecer conocimiento de los líderes de proceso responsables del sistema de información para la calidad	2	Contenido del Manual de sistema de información para la calidad	Líderes de proceso	Asesora de Control Interno y Calidad	Presencial o virtual	Junio



E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ

SISTEMA DE GESTIÓN

Código: PTH-PL-06

Versión: 01

Fecha: 05/02/2024

Página 27 de 30

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Tema	Objetivo	Duración Horas	Contenido	Población Objetivo	Facilitador	Modalidad	Mes
Intervención Riesgo psicosocial	Mejorar el clima laboral y la salud mental	4	Estrategias de afrontamiento del estrés, inteligencia emocional, comunicación, trabajo en equipo, relaciones interpersonales	Todo el talento humano de la E.S.E	Psicólogo Externo	Presencial Espacio acción de formación tercer miércoles del mes	Julio
AIEPI Clínico	Instruir al talento humano en la estrategia de AIEPI Clínico, con el fin de brindar una mejor atención a la población infante	40	Contenido estrategia AIEPI Clínico	Médicos	COHAN	Virtual	Julio
AIEPI Comunitario	Dar a conocer las claves del AIEPI comunitario	8	Contenido estrategia AIEPI Comunitario	Talento humano asistencial	COHAN	Virtual	Agosto
Emergencia obstétrica	Capacitar al talento humano profesional de medicina y enfermería auxiliares de enfermería en las instrucciones de código rojo	2	Contenido RIAMP	Médico, enfermera, auxiliar enfermería	Coordinación médica	Presencial	Agosto
Diplomado en gestión ambiental	Contar con talento humano formado en gestión ambiental para liderar el PGIRASA	120	Conceptos básicos de gestión ambiental Política ambiental Planificar el sistema de gestión ambiental Implementación del sistema de gestión ambiental Evaluación del sistema de gestión ambiental	Lider PGIRASA	Proveedor externo	Virtual	Agosto
Seguridad del paciente	Socializar información documentada de seguridad del paciente y	6	Política de Seguridad del paciente	Todo el talento humano de la E.S.E	Asesor de Control Interno y calidad	Presencial Espacio acción de formación	Agosto



E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA - YALÍ

SISTEMA DE GESTIÓN

Código: PTH-PL-06

Versión: 01

Fecha: 05/02/2024

Página 28 de 30

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Tema	Objetivo	Duración Horas	Contenido	Población Objetivo	Facilitador	Modalidad	Mes
	evaluar su apropiación por el talento humano asistencial	130	Riesgos de los servicios, Protocolos de seguridad del paciente de las buenas prácticas adoptadas en la E.S.E. -Asegurar la correcta identificación del paciente - Gestionar y desarrollar una adecuada comunicación -Detectar, prevenir y reducir infecciones asociadas con la atención en salud-protocolo de higiene de manos -Detectar, analizar y gestionar eventos adversos. -Garantizar la funcionalidad de los procedimientos de consentimiento informado. -Mejorar la seguridad en la utilización de medicamentos Prevenir y reducir la frecuencia de caídas Garantizar la atención segura de la gestante y el recién nacido. Prevenir úlceras por presión,	Referente de seguridad paciente Integrantes comité de seguridad del paciente	tercer miércoles del mes	Septiembre	
Programa y Política seguridad vial	Contribuir a generar hábitos, comportamientos y conductas seguras en las vías para prevenir riesgos, reducir la	3	Contenido del programa de seguridad vial Política de seguridad vial	Todo el talento humano de la E.S.E.	Líder de seguridad y salud en el trabajo	Presencial Espacio de formación de tercer miércoles del mes	Septiembre



E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA - YALÍ

SISTEMA DE GESTIÓN

Código: PTH-PL-06

Versión: 01

Fecha: 05/02/2024

Página 29 de 30

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Tema	Objetivo	Duración Horas	Contenido	Población Objetivo	Facilitador	Modalidad	Mes
Humanización	accidentalidad vial y disminuir sus efectos nocivos. Promover la cultura de la humanización de los servicios de salud propendiendo por el respeto a la dignidad humana	20	Conceptos básicos Política de humanización Humanización de los servicios Comunicación-Enfoque diferencial	Todo el talento humano de la E.S.E	Proveedor externo	Virtual	Septiembre a octubre
Reanimación Cardiopulmonar - Código azul	Instruir al personal sobre la finalidad y alcance del código azul en la procura del bienestar del individuo y la limitación del daño.	2	Protocolo de Reanimación	Médicos, Odontólogos, Regentes de Farmacia, bacteriólogos y Enfermeras	Coordinador Médico	Presencial	Septiembre
Vacunación	Capacitar al talento humano de la E.S.E sobre lineamientos de vacunación.	3	Normatividad y protocolos de vacunación	Todo el talento humano de la E.S.E	Líder de seguridad y salud en el trabajo	Presencial Espacio acción de formación tercer miércoles del mes	Octubre
SG-Seguridad y salud en el trabajo	Fortalecer los conocimientos de los trabajadores en temas de seguridad y salud en el trabajo para evitar posibles accidentes de trabajo y enfermedades laborales	3	Generalidades del SG-SST, Política de seguridad y salud en el trabajo, responsabilidades de los trabajadores, riesgos laborales de los diferentes servicios y puestos de trabajo.	Todo el personal	Líder SG-SST	Presencial Espacio acción de formación tercer miércoles del mes	Octubre
Manejo seguro de equipos biomédicos	Capacitar al personal asistencial sobre el manejo seguro equipos biomédicos.	8	Seguridad en el manejo de equipos biomédicos Riesgos Guía de manejo	Médicos, Odontólogos, bacteriólogos y Enfermeras	Proveedor de mantenimiento de equipos biomédicos	Presencial	Octubre



E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA - YALÍ

Tema	Objetivo	Duración Horas	Contenido	Población Objetivo	Facilitador	Modalidad	Mes
Reinducción General	Suministrar la información necesaria para el mejor conocimiento de la función Pública y de la entidad	40	Plan de mantenimiento Actualización normativa Plataforma estratégica (Misión, visión, valores, principios) Curso de MIPG y de integridad (virtual) Contenido de procesos y procedimientos, protocolos, guías, políticas.	Todo el talento humano	Gerente Subgerente administrativo de Equipo mejoramiento	Presencial Espacio de formación de tercer miércoles del mes	Noviembre (Una semana de reinducción)
IAMII	Fortalecer los conocimientos de IAMII con el fin de implementar la estrategia	8	Política de IAMII Pasos de la estrategia IAMII	Todo el talento humano de la ESE	COHAN	Virtual	Noviembre Diciembre
Referencia y contra referencia	Fortalecer los conocimientos de atender los traslados asistenciales	2	Procedimientos, protocolos, guías y registros Manual de referencia y contra referencia	Médicos, Auxiliares enfermería Conductor	Coordinador Médico	Presencial	Diciembre



E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA - YALÍ