



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO E.S.E

VIGENCIA 2018



CONTENIDO

1. Presentacion.....	3
2. Marco Normativo	4
3. Glosario de Terminos.....	7
4. Objetivo General.....	8
4.1 Objetivos Específicos	8
5. Diagnostico.....	9
6. Lineamientos Conceptuales.....	10
7. Formulacion Del Plan.....	10
8. Diseño de Herramientas de Recoleccion de Informacion.....	11
9. Metodologia.....	11
10. Lineas De Accion.....	13
11. Desarrollo Del Plan.....	14
12. Indicadores	18
13. Cronograma De Cumplimiento.....	18
14. Anexos	29



1. PRESENTACION

El plan institucional de Capacitación del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo Empresa Social del Estado E.S.E., se basa en las disposiciones establecidas en el Decreto 1083 de 2015, que establece que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación tiene como objetivo contribuir al mejoramiento institucional, fortalecer las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de las necesidades, como resultado de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación la entidad busca contar con personas competentes, íntegras, humanizadas, calificados, motivados y comprometidos con el servicio.

A través de los líderes de proceso/subprocesos y personal directivo, se ha podido evidenciar y determinar las necesidades existentes en el fortalecimiento del conocimiento en temas específicos de los diferentes procesos del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E., y de los funcionarios que los integran, para la creación y desarrollo de un Plan Institucional de Capacitación - PIC para el año 2018, se logra determinar las prioridades para la ejecución de capacitaciones y entrenamientos en puesto de trabajo, y bajo la modalidad de inducción y re inducción, de acuerdo con las políticas formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). A su vez el Plan que se establece es transversal a la dinámica del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG en su dimensión de talento humano y opera como un agente dinamizador del autodiagnóstico en su respectiva área funcional.



2. MARCO NORMATIVO

- **Decreto Ley 1567 de 1998**

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

- **Ley 734 de 2002**

Artículo 33. Derechos: Numeral: Establece como uno de los derechos de los servidores públicos, el recibir capacitación para mejorar el desempeño de sus funciones.

- **Ley 909 de 2004**

Artículo 36. Objetivos de la capacitación:

1. 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.
2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.



3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

Parágrafo. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

- **Decreto 1227 de 2005**

Artículo 65. Reglamenta el Sistema Nacional de Capacitación:

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

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

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

- **Decreto 4665 de 2007;** Por el cual se adopta la actualización del Plan de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos.

- **Decreto 1083 de 2015.**

Artículo 2.2.9.1. Planes de Capacitación: Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados,



para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

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

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

Artículo 2.2.9.2. Finalidad: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Artículo 2.2.9.3. Plan Nacional de Formación y Capacitación: El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

- **Resolución 390 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública;** Por la cual se Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.



3. GLOSARIO DE TERMINOS

- **Inducción:** Es un proceso que guía al nuevo empleado que entra a formar parte de la organización y es indispensable por cuanto la persona se familiariza con la cultura organizacional, la filosofía y los valores institucionales.
- **Reinducción:** Es un proceso planeado de reorientación al personal vinculado en la institución cuando ocurran cambios normativos, modificación de políticas institucionales.
- **Capacitación:** Conjunto de actividades orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en la entidad.
- **Aptitudes:** Combinación de rasgos y habilidades que hacen que una persona realice mejor cierto tipo de operaciones o actividades.
- **Conocimientos:** Referidos al saber, comprender y dominar los conceptos necesarios para ejecutar de manera eficiente una determinada actividad.



4. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las habilidades, competencias, aptitudes y destrezas del personal administrativo y asistencial del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E., generando una cultura de servicio efectivo enmarcado en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Capacitar a los servidores y colaboradores, en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo.
- Desarrollar actividades de sensibilización orientadas a fortalecer una actitud positiva en los funcionarios hacia la prestación del servicio.
- Desarrollar habilidades y herramientas de comunicación asertiva a los empleados y colaboradores del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E. buscando mejorar el dialogo y mejorar el clima organizacional.



5. DIAGNOSTICO

El diagnostico de necesidades de capacitación es una herramienta que permite orientar la estructuración y desarrollo del plan para el fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes de los funcionarios, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la entidad.

Teniendo en cuenta que durante la vigencia de 2017, el Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E., desarrollo 59 capacitaciones en su proceso de formación general, por medio de diplomados que reunió temas técnicos y de competencias específicos por nivel de cargos; otras capacitaciones como seminarios, actualizaciones, para la vigencia 2018 el objetivo es poner en practica todos los conocimientos adquiridos y generar una mejor cultura en el servicio efectivo.

Para establecer el diagnostico de necesidades de los funcionarios de la entidad, se tuvo en cuenta las necesidades manifestadas; se consultó con cada una de las subgerencias, líderes de proceso/Subproceso sobre las necesidades de capacitación en cada una de sus áreas; el resultado de las auditorias interna y externas; así como aquellas capacitaciones vitales para el buen desempeño de cada uno de los cargos.





6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

1. Cada vigencia se adoptara el plan institucional de capacitación, aprobado por el gerente del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E., dirigido a atender las necesidades de formación y capacitación de los funcionarios de la entidad.
2. Para cada vigencia se definirá un presupuesto para la ejecución del plan de capacitación.
3. Las capacitaciones están dirigidas a fortalecer las competencias para el desarrollo de las funciones propias del cargo que desempeña.
4. Todos los servidores públicos del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E., gozaran de igualdad de oportunidades para su participación en los programas de capacitación que se adelanten en la entidad.
5. Todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación podrán ser beneficiarios a los programas de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto del trabajo.
6. La Subgerencia Administrativa y Financiera, a través de la oficina de Talento Humano, llevara el registro, seguimiento y consolidara la estadística de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación de cada vigencia.
7. La oficina de Talento Humano realizara la evaluación de cada una de las capacitaciones, con el fin de generar los indicadores de eficiencia y eficacia frente al desarrollo de los funcionarios.

7. FORMULACION DEL PLAN

Para la construcción y formulación del plan institucional de capacitación vigencia 2018 se analizaron los siguientes insumos:

- Anualmente la Subgerencia Administrativa envía un comunicado a los jefes o responsables de cada Proceso/Subproceso con el fin de que los empleados realicen propuestas y determinar necesidades comunes entre los colaboradores, igualmente se tendrá en cuenta las necesidades de formación como resultado de las evaluaciones de desempeño.

Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.

Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 695 9595

NIT 800030924-0

YUMBO - VALLE

www.hospitaldeyumbo.gov.co
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co



- Con esta información la Subgerencia administrativa a través del área de talento humano se encarga de realizar y priorizar el plan de capacitaciones con el apoyo de los jefes o responsables de los procesos/subprocesos y la comisión de personal según literal b, artículo 11 del decreto 1567 de 1998.

8. DISEÑO DE HERRAMIENTAS DE RECOLECCION DE INFORMACION

- El plan institucional de capacitación será consignado en el documento GAGA-027-006, se presenta en reunión con la Gerencia para aprobar las conclusiones finales al Plan institucional de capacitación.
- Una vez esté aprobado el plan institucional de capacitación este aprobado se hace entrega de copia controlada a Gerencia y Subgerencias para su implementación y seguimiento.

9. METODOLOGIA

El elemento esencial para la definición en temas de capacitación fue la información obtenida de las necesidades individuales y necesidades de los jefes de cada subgerencia, además de las actualizaciones normativas y legales; se centra en una lectura de resultados de gestión que pretende el mejoramiento continuo a partir del fortalecimiento conceptual.

Informes de auditorías internas o externas, elementos de detección que por su funcionalidad soporta ausencia o carencia de integridad para el desarrollo efectivo de la función administrativa.

Estrategia de la Gestion

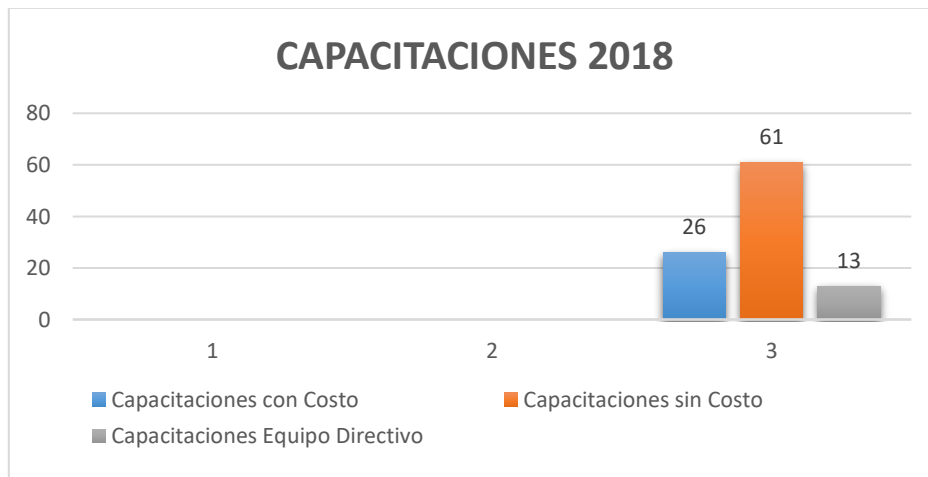
Jornadas de Capacitación sin costo (Apoyo de entidades o Participación de colaboradores de la Entidad).	61 Capacitaciones.
Jornada de Capacitación con costo.	26 Capacitaciones.



<p>Apertura de procesos contractuales de acuerdo a la normatividad vigente para temas como:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en Equipo – Coaching Individual. • Atención al usuario y empoderamiento de procesos de facturación. • Indicadores. • Sistema único de acreditación. • Relaciones interpersonales • Riesgos.
<p>Capacitaciones sugeridas por el Equipo directivo</p>	<p>13 capacitaciones</p>

En entrevista con el equipo directivo se definió de acuerdo a los objetivos estratégicos de la institución las siguientes capacitaciones:

1. Auditor interno gestión de calidad ISO 9001-2015.
2. Supervisión de contratos.
3. Riesgos.
4. Evaluación de Desempeño.
5. Secop II
6. Relaciones interpersonales.
7. MECI 2014
8. Sistema de Acreditación.
9. Indicadores.
10. Autocontrol.
11. Acoso Laboral.
12. Supervisión de contratos.
13. Contratacion, Actos Administrativos y Defensa Judicial.





10. LINEAS DE ACCION

Desarrollo temático o fases de intervención.

➤ **Fortalecimiento Administrativo:**

- Implementación y fortalecimiento del Modelo integrado de planeación y Gestion –MIPG.
- Gestion de Talento Humana.
- Evaluación de Desempeño; Actualización Normatividad Comisiones de Personal; Elaboración de Documentos.
- Como Archivar.
- Transferencia de Documentos.
- Como Organizar los archivos de Gestión.
- Registro y capacitación en Secop II.
- Normatividad régimen situaciones administrativas de empleados del sector público.
- Actualización en Seguridad social.
- Elaboración plan anual de adquisiciones.
- Gestion documental MIPG

➤ **Necesidades de capacitación identificadas de las Auditorías internas o Externas:**

- Auditor Interno Gestion de calidad ISO 9001:2015.
- Riesgos.
- Indicadores.
- Autocontrol.
- MECI 2014.
- Sistema único de acreditación.
- Acoso Laboral.
- Supervisión de contratos.
- Contratacion, Actos Administrativos y Defensa Judicial.

➤ **Necesidades de capacitación Individuales:**

- Trabajo en Equipo, formación e identificación de equipo.
- Comunicación asertiva y Liderazgo.
- Relaciones Interpersonales

➤ **Necesidades de capacitación identificadas por los jefe de cada área:**

- MECI hospitalario articulado a PAIS y MIAS.
- Facturación en salud – Manejo de casos.



- Desinfección áreas asistenciales.
- Manejo seguro de dispositivos biomédicos.
- Calidad y seguridad del paciente.
- Humanización y compromisos – factores claves de odontología.
- Estrategia IAMI.
- Información Exógena – Dian.
- Cuidados básicos de enfermería.
- Captación de población con riesgos cardiovasculares.
- Actualización de PAI- Esquema de vacunación- caracterización.
- Abordaje del paciente con quemaduras eléctricas.
- Seguro obligatorio de accidentes de Tránsito SOAT.
- Gestion Ambiental.
- Marco Normativa contable y Resolución 414 de 2014.
- Atención de Rutas integrales de atención.
- Plataforma estratégica, manual para el mantenimiento de infraestructura, manejo de residuos.
- Curso de Excel.
- Norma sistema general de seguridad Social vigente.
- Registros individuales de prestación de servicios de salud RIP.
- Actualización de microbiología.
- Rol y cuidados de enfermería en sala de reanimación,
- Programa de salud mental- SPA.
- Capacitación sobre Actualización contable pública.
- Bioseguridad.
- Sensibilidad ante emergencias.
- Gestion de residuos hospitalarios.
- Uso y manejo de extintores.
- Normativa presupuestal.
- Recaudo de cartera.
- Búsqueda de sintomatología de Hansen, Tb y usuarios comorbilidades.
- Manejo del software de Laboratorio (Enterprise)
- Técnicas de Valoración integral del niño y niña.

11. DESARROLLO DEL PLAN

El plan institucional de capacitación, desarrollara los componentes de formación y capacitación para los servidores públicos de la entidad, con el objetivo de generar nuevos conocimientos y fortalecer las competencias, generando una mejor respuesta a los procesos que se ejecutan en el Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E.



Se desarrollaran los siguientes programas: Inducción, Reinducción, fortalecimiento de competencias (Diplomados, Seminarios, Cursos, Actualizaciones), desarrollo investigativo que genera valor en el programa.

- **Programa de Inducción:** Una vez ingresa el nuevo funcionario o contratista, la oficina de personal coordina con el Responsable del Proceso/Subproceso para que convoque al personal a su cargo para que reciba la inducción establecida en la Institución. El nuevo Funcionario o Contratista deberá asistir con el formato de Inducción Institucional GAGA-020-002-044 para las respectivas firmas.

A nivel institucional se han establecido las siguientes inducciones:

- **Recursos Humanos y Subgerencia Administrativa:** El cual debe contener información sobre período de prueba, metodología de Evaluación de Desempeño, horarios de trabajo, reloj de marcación, calendarios de pago, forma de pago, comprobantes de pago, carnet, uso de dotación (si aplica), Organigrama, condiciones generales (permisos y otros), se les notifica verbalmente que el Reglamento Interno de Trabajo está fijado en Cartelera, en el Pasillo de la Oficina de la Administración.
- **Subgerencia Científica:** La cual debe contener Reseña Histórica del Hospital, Servicios Prestados (Consultorios, médicos y horarios), Información acerca de los Puestos de Salud, y Seguridad del Paciente.
- **Subgerencia de Gestión de la Calidad:** Informando acerca del sistema implementado en la Institución, Plataforma Estratégica, Historia del Sistema de Gestión de la Calidad en el Hospital La Buena Esperanza, Mapa de Procesos, Gestión Documental, No Conformidades, Acciones Correctivas y Preventivas, Indicadores de Gestión, Software DARUMA, Procedimiento de Auditorías Internas, Riesgos, Responsabilidad Social y demás procesos de Calidad implementados (ISO 9001:2008, MECI, NTCGP 1000:2009).
- **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:** informa sobre la Política en seguridad y salud en el trabajo, funciones y responsabilidades del COPASST y sus integrantes, Riesgos a los que se está expuesto en las diferentes áreas de trabajo, el procedimiento de reporte de accidentes e incidentes de trabajo, plan de emergencias y rutas de evacuación, gestión referente al manejo y disposición de los residuos hospitalarios.



Institución Amiga de la Mujer y la Infancia IAMI: Taller teórico práctico, el cual busca sensibilizar al personal de la Institución sobre los diez pasos que favorecen la salud materna e infantil, fomentando la lactancia materna y la atención en salud integral de las mujeres y los niños del Municipio.

- **Otros:** Dependiendo de las actividades a ejecutar, se dictaran capacitaciones incluyendo temas de Sistemas, facturación efectiva.

Dependiendo del Proceso/Subproceso al que ingresa el nuevo funcionario o contratista, se incluirán otros temas en el programa de inducción. Si la persona que ingresa va a liderar o coordinar un Proceso o Subproceso, deberá diligenciar el formato de Inducción Específica Líderes de Procesos/Subprocesos GAGA-020-002-059.

La Oficina de Talento Humano coordina con el Responsable del Proceso/Subproceso para que convoque al personal a su cargo con el propósito de recibir la inducción, una vez se firme el Contrato de Prestación de Servicios o la Posesión en el cargo, la cual debe quedar finalizada antes de iniciar la prestación del servicio o el mismo día en que inicia. Para tal efecto se diligenciará totalmente el formato de Inducción Institucional GAGA-020-002-044, para ser archivado en la Hoja de Vida del funcionario o contratista

La oficina de talento humano será la encargada de efectuar seguimiento al programa de inducción.

- **Programa de Reinducción:** Con el propósito de asegurar la calidad en cada uno de sus procesos, cada semestre se realizará por parte de la Jefatura de Personal el programa de reinducción, donde se socializará los cambios en cuanto a normatividad, administración, estructura, planes, programas, procedimientos y funciones, así como los logros obtenidos por la institución, con el fin de fortalecer la cultura y el clima institucional, ajustándose al Artículo 64 ley 190/95 y Artículo 7 Decreto Ley 1567 de 1998.

Como evidencia del programa de reinducción se diligenciará el formato de Listado de Asistencia GAGA-020-002-017, en cada una de las capacitaciones dictadas.

- **Programa de Fortalecimientos de competencias (Diplomados, Seminarios, Cursos, Actualizaciones):** Es el conjunto de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores a nivel individual y de equipo, para conseguir los resultados y metas establecidas en la entidad.



Cada que se realice una capacitación interna o externa, se deberá diligenciar el formato de Calidad de la Capacitación y Resultados Esperados GAGA-020-002-068 Aproximadamente el 30% de los asistentes, siendo responsabilidad aplicar dicho formato al Responsable del Proceso/Subproceso que organiza la capacitación y deberá entregarlo a la Oficina de Talento Humano durante los siguientes tres (3) días después de su ejecución, con el fin de iniciar el procesamiento de la información y retroalimentar a los diferentes Procesos/Subprocesos en el trimestre siguiente después del recibido del formato.

Así mismo cuando un funcionario es enviado a una capacitación que contribuya directamente con el desempeño de sus funciones, el Jefe o Responsable del Proceso/Subproceso o responsable de la capacitación, deberá diligenciar el formato Calidad de la Capacitación y Resultados Esperados GAGA-020-002-068 y presentarlo a Talento Humano para que repose en la Hoja de Vida del funcionario.

Trimestralmente la Oficina de Talento Humano realizará la evaluación del Plan Institucional de Capacitación, teniendo en cuenta los listados de asistencia de las diferentes capacitaciones y solicitará a cada dependencia las acciones a tomar en caso de no haberse cumplido con lo programado, así mismo coordinara los cambios o modificaciones realizando el ajuste del Plan, diligenciando el formato Solicitud Cambio Plan Institucional De Capacitación GAGA-020-002-071 Se podrá realizar hasta tres (3) ajustes al Plan, teniendo en cuenta lo siguiente: Solicitud radicada cinco (5) días antes de la reunión de Comités de Gerencia, donde se incluirá el alcance de la capacitación y la siguiente información:

- Cargo
- Justificación
- Duración
- Fechas
- Temario
- Objetivo estratégico impactado

Igualmente cuando se realicen capacitaciones internas, el Capacitador debe diligenciar el formato de Listado de Asistencia, GAGA-020-002-017, como evidencia de la capacitación dictada y el personal asistente a la misma.

Cuando se trate de capacitaciones externas, el funcionario capacitado deberá entregar al Responsable de Talento Humano el certificado expedido por la entidad capacitadora, dentro de un término no mayor a quince (15) días hábiles, contados a partir de la fecha de realizada la capacitación, si la capacitación externa es orientada a más de cinco (5) funcionarios y liderada u organizado por un proceso o subproceso interno, éste será el encargado de entregar a la oficina de Talento Humano, copia de las certificaciones emitidas por el capacitador para que sea archivado en la respectiva Hoja de Vida del funcionario.



12. INDICADORES

Objetivo: Identifica la aplicación del Plan de Capacitación establecido al interior de la Institución

Capacitaciones acumuladas en el periodo/ Total de Capacitaciones programadas x 100.

- Tipo de Indicador: Eficacia Meta: % (porcentaje)

Origen de datos: Listados de asistencia e impacto de resultados y las actividades programadas por los líderes de los procesos.

- Periodicidad: Trimestral

INDICADOR	PARA QUE SIRVE EL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
Eficacia	Este indicador permite verificar el Cumplimiento del Plan de Capacitación realizadas en el periodo.	$\frac{\text{Número de Capacitaciones acumuladas en el periodo}}{\text{Total capacitaciones programadas}} \times 100$

Objetivo: Identifica la efectividad de la Capacitación establecido al interior de la Institución

Numero de capacitaciones evaluadas satisfactoriamente/ Total de personas capacitadas x 100.

- Tipo de Indicador: Efectividad Meta: % (porcentaje)

Origen de datos: Listados de asistencia e impacto de resultados y las actividades programadas por los líderes de los procesos.

- Periodicidad: Trimestral

INDICADOR	PARA QUE SIRVE EL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
Efectividad	Este indicador permite verificar la efectividad de las Capacitaciones realizadas.	$\frac{\text{Número de Capacitaciones evaluadas satisfactoriamente}}{\text{Total de Personas capacitadas}} \times 100$



Objetivo: Identifica la eficacia de la Capacitación establecido al interior de la Institución

Número de funcionarios o colaboradores que participaron/ Total de funcionarios o colaboradores del área x 100.

- Tipo de Indicador: Eficacia Meta: % (porcentaje)

Origen de datos: Listados de asistencia e impacto de resultados y las actividades programadas por los líderes de los procesos.

INDICADOR	PARA QUE SIRVE EL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
Efectividad	Este indicador permite verificar la participación de los funcionarios o colaboradores en las Capacitaciones realizadas.	$\frac{\text{Número de funcionarios o colaboradores que participaron}}{\text{Total de funcionarios o colaboradores del área}} \times 100$

13. CRONOGRAMA DE CUMPLIMIENTO

El cronograma de actividades y tiempos de ejecución para las actividades de capacitación y formación definidas en el plan institucional de capacitación vigencia 2018, estará sujeta a ajustes de acuerdo a nuevas necesidades identificadas durante la ejecución del mismo.



Inducción y Reinducción



HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO					GAGA-027-004 Versión: 000					
					PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018					
PROGRAMA	No	Eje de Desarrollo	Tema de Capacitación / Entrenamiento	Proceso / Subproceso Responsable	Contenido	Fecha de Ejecución	Interno / Externo	Dirigido a	Presupuesto Programado (\$)	Presupuesto Ejecutado
RENDICIÓN	1	Mejoramiento Continuo	Plataforma estratégica	Subgerencia gestion de la calidad	Misión Visión Política de calidad Valores Objetivos estratégicos	Enero	Interno	Todo el personal administrativo y Asistencia de la institución	\$0	\$0
	2	Mejoramiento Continuo	Planes Institucionales	Subgerencia gestion de la calidad	Plan anticorrupcion Plan de acción anual PAMEC Plan de humanización	Enero	Interno	Lideres de proceso	\$0	\$0
	3	Mejoramiento Continuo	Glosas	Subgerencia gestion de la calidad	Como evitar las causas de glosas	Marzo	Interno	Personal asistencial y de Facturación	\$0	\$0
	4	Mejoramiento Continuo	Manual del servicio al cliente	Subgerencia gestion de la calidad	Buen trato al usuario Presentación personal	Marzo	Interno	Todo el personal administrativo y asistencial de la institución	\$0	\$0
	5	Gestión del Talento Humano.	Hospital asistencial, Hospital financiero, esquema de Red, seguridad información.	Gestión de apoyo/ Gestión de la información y la comunicación.	Conceptos Basicos Recomendaciones.	Enero a Diciembre	Interno	Todo el personal.	\$0	\$0
RENDICIÓN	9	Responder a las expectativas del cliente	Estrategia IAM	PYP-GR	Inducción y reinducción a todo el personal en los la estrategia IAM, especialmente lactancia materna exclusiva	Abril y noviembre	Interno	Todo el personal de la institución	\$0	\$0
	10	Mejoramiento Continuo	Inducción y entrenamiento en el cargo de contador	Contabilidad	Entrenamiento en el cargo de contador, en actividades y funciones del mismo, bajo el nuevo marco normativo contable (CONVERGENCIA A NORMAS INTERNACIONALES).	Se llevara a cabo varias fechas de acuerdo a la induccion en cada tema (Hasta junio).	Interno	Profesional universitario - Contratistas apoyo financiero	\$0	\$0

HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO					GAGA-027-004 Versión: 000					
					PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018					
PROGRAMA	No	Eje de Desarrollo	Tema de Capacitación / Entrenamiento	Proceso / Subproceso Responsable	Contenido	Fecha de Ejecución	Interno / Externo	Dirigido a	Presupuesto Programado (\$)	Presupuesto Ejecutado
RENDICIÓN	11	Mejoramiento Continuo	Capacitación nuevo marco normativo contable (TEMAS ESPECIFICOS DE CADA AREA).	Contabilidad	Temas relacionados con el nuevo marco normativo contable, propios de cada area.	A Junio 30	Interno	Lideres de la areas de: Cartera, Tesorería, Talento humano, Almacén (inventarios y activos fijos) Facturación, Costos.	\$0	\$0
	12	Mejoramiento Continuo	Autocontrol	Control Interno	Fomento de la Cultura de Autocontrol	A diciembre 31	Interno	Personal Asistencial y Administrativo	\$0	\$0
	13	Mejoramiento Continuo	Inducción Institucional Seguridad y salud en el trabajo	SG-SS1	Sistema General de seguridad en el trabajo Residuos Hospitalarios Protocolo de accidentes en el trabajo Plan de emergencia	A diciembre 31	Interno	Todo el personal de la institución		
	14	Mejoramiento Continuo	MECI 2014	Control Interno	Sensibilización del Modelo Estándar de Control Interno.	A diciembre 31	Interno	Personal Asistencial y Administrativo	\$0	\$0
	15	Mejoramiento Continuo	Aplicativo DARUMA	Subgerencia gestion de la calidad	Ingreso al aplicativo Levantamiento de no conformidades Documentos, Registros y manuales	Todo el año	Interno	Todo el personal administrativo y Asistencia de la institución	\$0	\$0
15	Total Reinducción e Inducción								\$0	\$0

Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.

Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 695 9595

NIT 800030924-0

YUMBO - VALLE



Formación y Capacitación.

HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO					GAGA-027-004 Versión: 000					
					PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018					
PROGRAMA	No	Eje de Desarrollo	Tema de Capacitación / Entrenamiento	Proceso / Subproceso Responsable	Contenido	Fecha de Ejecución	Interno / Externo	Dirigido a	Presupuesto Programado (\$)	Presupuesto Ejecutado
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	1	Responder a las expectativas del cliente.	Cuidados básicos de enfermería.	Subgerencia Científica/Urgencias, Hospitalización y Partos.	Toma de muestras de TSH	Febrero	Interno	Enfermeras profesionales y Médicos.	\$ 0	\$ 0
	2	Responder a las expectativas del cliente	Atención integral a la población infantil	PYP-GR	Atención integral a la población infantil	Febrero	Interno	Auxiliares de enfermería, médicos, psicólogos y Enfermeras	\$ 0	\$ 0
	3	Responder a las expectativas del cliente	Actualización del Protocolo Código Rojo (Obstetrico)	Coordinación medica	Actualización de conceptos medicos, proceso de atención del código y asignación de funciones.	Febrero	Interno	Auxiliares de enfermería, Enfermeros y Médicos.	\$ 0	\$ 0
	4	Mejoramiento Continuo	Actualización en facturación y contratación en salud.	Financiero/Cartera	Facturación y Contratación dos procesos fundamentales en toda institución prestadora de servicios de salud, para la sostenibilidad financiera de la entidad. Que requiere de un grupo interdisciplinario que se actualice de manera constante a nivel normativo y directrices impartidas por los diferentes actores del Sistema General de Seguridad Social en Salud para lograr la estabilidad financiera mediante un flujo de caja adecuada y con un porcentaje mínimo de glassas.	Febrero	Externo	Cartera y Facturación	\$ 1.030.000	\$ 0
	5	Responder a las expectativas del cliente	Actualización en RUTAS INTEGRALES DE ATENCIÓN- MUJER	PYP-GR	Que es promoción de la salud Reconocida por resolución 3202 (mias, rias, pais) Acciones de inducción a la demanda Rutas integrales de atención Definición de MIAS, objetivos, rutas de atención en odontología Ruta de promoción y mantenimiento de la salud.	Febrero	Interno	Auxiliares de enfermería, médicos, psicólogos y Enfermeras	\$ 0	\$ 0

HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO					GAGA-027-004 Versión: 000					
					PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018					
PROGRAMA	No	Eje de Desarrollo	Tema de Capacitación / Entrenamiento	Proceso / Subproceso Responsable	Contenido	Fecha de Ejecución	Interno / Externo	Dirigido a	Presupuesto Programado (\$)	Presupuesto Ejecutado
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	6	Mejoramiento Continuo	Gestión Documental para MIPG	Subgerencia Administrativa y Subgerencia de calidad	Es el conjunto de actividades administrativas y técnicas tendientes a la planificación, manejo y organización de la documentación producida y recibida por las entidades, desde su origen hasta su destino final con el objeto de facilitar su utilización y conservación, teniendo en cuenta están actividades a continuación se publican los instrumentos Archivísticos implementados en el Departamento Administrativo de Función Pública, en cumplimiento de la Ley 594 de 2000 "Ley General de Archivos" y demás disposiciones emitidas por el Archivo General de la Nación - AGN.	Febrero	EXTERNO	Personal administrativo	\$ 0	0
	7	Mejoramiento continuo	Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Meci Hospitalario articulado a PAIS Y MIAS	Actualizar a los asistentes responsables de MIPG -MECI y sistema de control interno de los Hospitales Públicos en las destrezas y habilidades para ejecutar autogestión y autocontrol en los procesos misionales.	Febrero	EXTERNO	Control Interno, Calidad, Subgerencia Científica	\$ 300.000	0

Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.

Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 695 9595

NIT 800030924-0

YUMBO - VALLE

www.hospitaldeyumbo.gov.co
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co



HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO					GAGA-027-006 Versión: 000 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018					
PROGRAMA	No	Eje de Desarrollo	Tema de Capacitación / Entrenamiento	Proceso / Subproceso Responsable	Contenido	Fecha de Ejecución	Interno / Externo	Dirigido a	Presupuesto Programado (\$)	Presupuesto Ejecutado
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	8	Mejoramiento Continuo	Curso de Reanimación	Coordinación Médica	Técnicas de reanimación y el desarrollo de las habilidades previstas para este fin, se fundamentan en la organización de los pasos necesarios mediante una secuencia de acciones de valoración y manejo denominados algoritmos. Estos permiten ejecutar una serie de acciones en un orden lógico que ha sido validado en diversos estudios de investigación. Todas estas maniobras son las que hasta ahora han demostrado ser la forma más efectiva de atención a estos pacientes.	Febrero	Interno	Médicos y Enfermeras	\$0	\$0
	9	Mejoramiento Continuo	Auditor interno Gestión de calidad ISO 9001:2015	Control interno	Concepto del sistema de gestión de la calidad basado en procesos para la norma ISO 9001. La función de una auditoría interna a la hora de mantener y mejorar los sistemas de gestión de la calidad, respecto al ciclo PDCA (planificar, hacer, controlar y actuar). La función y las responsabilidades de un auditor a la hora de planificar, dirigir, informar y hacer un seguimiento de una auditoría interna del sistema de gestión de la calidad basada en la norma ISO 9001 y de conformidad con la norma ISO 19011.	Febrero y Marzo	Externo	Asesor Control interno	\$1.000.000	\$0
	10	Responder a las expectativas del cliente	Trabajo en equipo Coaching individual	Subgerencia Científica/Odontología	Manejo de estrés, relaciones interpersonales, liderazgo, integración y roles en el trabajo en equipo.	Febrero a Julio	Interno	Odontólogos y Auxiliares de odontología	\$2.500.000	\$0

HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO					GAGA-027-006 Versión: 000 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018					
PROGRAMA	No	Eje de Desarrollo	Tema de Capacitación / Entrenamiento	Proceso / Subproceso Responsable	Contenido	Fecha de Ejecución	Interno / Externo	Dirigido a	Presupuesto Programado (\$)	Presupuesto Ejecutado
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	11	Mejoramiento Continuo	Actualización Normatividad Comisiones de Personal	Subgerencia administrativa/Talento Humano	Empoderar las Comisiones de Personal en sus acciones de Vigilancia, Participación, Seguimiento, Proposición e Instancia y garantizar la Protección de los Derechos de Carrera Administrativa.	Marzo	externo	Integrantes Comisión de Personal	2.344.300	\$0
	12	Mejoramiento Continuo	Acoso Laboral	Disciplinario	Capacitar al personal sobre el acoso laboral, causas, elementos configurativos, sanciones y demás.	Marzo a Julio	Interno	Gerente, Subgerentes, Líderes de áreas, Personal asistencial y Administrativo.	\$0	\$0
	13	Responder a las expectativas del cliente.	Cuidados básicos de enfermería.	Subgerencia científica/Urgencias, Hospitalización, Partos, Central de Materiales y Odontología	Manejo de autoclave, lavado, secado y desinfección del instrumental	Marzo a Julio	Interno	Auxiliares de enfermería y Enfermeros profesionales.	\$0	\$0
	14	Mejoramiento Continuo	Capacitación en supervisión de contratos	Jurídica	Capacitar a los supervisores de los diferentes contratos, en las obligaciones, derechos, ejes central de la supervisión, funciones y responsabilidades.	Marzo a Julio	Interno	Supervisores de contratos	\$0	\$0
	15	Mejoramiento Continuo	Plataforma estratégica, manual para el mantenimiento de infraestructura, manejo de residuos.	Servicios Generales	Políticas de calidad, misión, visión, manejo adecuado de residuos, manejo de materiales y elementos de mantenimiento de infraestructura.	Marzo a Julio	Interno	Personal servicios generales	\$0	\$0
	16	Mejoramiento Continuo	Simpósio Internacional de Resistencia Antimicrobiana	Subgerencia Científica/Laboratorio	Evaluación de plataformas diagnósticas rápidas para el diagnóstico de resistencia antimicrobiana, Diagnóstico de resistencia antimicrobiana usando secuenciación genómica. Implementación de la secuenciación genómica en el laboratorio clínico, identificando los mecanismos de resistencia del laboratorio al médico, el rol del laboratorio de microbiología en el siglo XXI.	Marzo	Externo	Médico y Laboratorio	\$0	\$0

Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.

Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 695 9595

NIT 800030924-0

YUMBO - VALLE

www.hospitaldeyumbo.gov.co
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co



HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO					GAGA-027-006 Versión: 000					
					PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018					
PROGRAMA	No	Eje de Desarrollo	Tema de Capacitación / Entrenamiento	Proceso / Subproceso Responsable	Contenido	Fecha de Ejecución	Interno / Externo	Dirigido a	Presupuesto Programado (\$)	Presupuesto Ejecutado
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	17	Archivo Central	Elaboración de documentos	Gestión de apoyo/Gestión de la Información y Comunicación	Elaboración de documentos (margenes, uso de negrita, firmas autorizadas, mensajes por correo electrónico, correspondencia interna y externa.)	Marzo	Interno	Secretarías y líderes de proceso	\$ 0	\$ 0
	18	Mejoramiento Continuo	Facturación en salud- Manejo de casos	Facturación	Desarrollo del proceso administrativo técnico y de gestión del área de facturación y manejo de casos en admisiones de usuarios y definición de líneas de pago	Marzo	Interno	Personal asistencial (facturadores, previsor y apoyo administrativo)	\$ 0	\$ 0
	19	Mejoramiento Continuo	Desinfección áreas asistenciales	Servicios Generales	Desinfección y limpieza de áreas	Marzo a Abril	Interno	Personal servicios generales	\$ 0	\$ 0
	20	Archivo Central	Como Archivar	Gestión de apoyo/Gestión de la Información y Comunicación	Como Archivar documentos, foliación, perforación del documento, aplicación de orden original de elaboración del documento.	Marzo a Abril	Interno	Secretarías y líderes de proceso	\$ 0	\$ 0
	21	Archivo Central	Transferencia documental	Gestión de Apoyo/Gestión de la Información y Comunicación	Transferencia de documentos al archivo Central	Marzo a Abril	Interno	Secretarías y líderes de proceso	\$ 0	\$ 0
	22	Mejoramiento continuo	Riesgos	Subgerencia Gestión de la Calidad	Identificar las oportunidades conforme los riesgos	Marzo -Abril	Externo	todos los procesos	\$ 10.000.000	\$ 0
	23	Mejoramiento Continuo	Manejo seguro de dispositivos medicos	Servicios Generales	Manejo adecuado de dispositivos biomédicos y desinfección de dispositivos biomédicos	Marzo a Junio, Agosto, Octubre	Interno	Personal Asistencial	\$ 0	\$ 0

HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO					GAGA-027-006 Versión: 000					
					PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018					
PROGRAMA	No	Eje de Desarrollo	Tema de Capacitación / Entrenamiento	Proceso / Subproceso Responsable	Contenido	Fecha de Ejecución	Interno / Externo	Dirigido a	Presupuesto Programado (\$)	Presupuesto Ejecutado
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	24	Responder a las expectativas del cliente.	Cuidados básicos de enfermería.	Subgerencia Científica/Urgencias, Hospitalización y Partos.	Tomas de muestras de laboratorio, importancia en la toma en los tiempos de ordenamiento, tubo correcto entre otros.	Marzo a Julio	Interno	Auxiliares de enfermería y Enfermeros profesionales.	\$ 0	\$ 0
	25	Mejoramiento Continuo	Conferencia en contratación, actos administrativos y defensa judicial	Jurídica y Contratación	Forma de contratación, configuración del contrato realidad, elaboración de actos administrativos y la última tesis de responsabilidad médica.	Marzo a Julio	Interno	Gerente, Subgerentes, Líderes de áreas, Personal asistencial y Administrativo.	\$ 500.000	\$ 0
	26	Mejoramiento Continuo	Técnicas de almacenamiento	Gestión de apoyo/Gestión Administrativa/Almacén/Salud ocupacional	Elementos de seguridad para manejo de cargas, Separación de insumos químicos - Capacidad de almacenamiento de acuerdo a la características del producto.	Marzo a Julio	Interno	Auxiliar de servicios generales	\$ 0	\$ 0
	27	Responder a las expectativas del cliente	Manejo del paciente con exposición rabica	Coordinación Médica	Criterios diagnósticos, clasificación de los eventos, abordaje inicial y manejo.	Abril	Externo	Medicos y Enfermeros	\$ 0	\$ 0
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	28	Mejoramiento continuo	Calidad y seguridad del Paciente	Lider de Seguridad del Paciente	Seguridad del paciente, practicas clinicas de talla mundial.	abril	externo	Medicos	\$ 600.000	\$ 0
	29	Mejoramiento continuo	Evaluación del desempeño	Subgerencia Administrativa	1. Aspectos normativos, técnicos y procedimentales del proceso de evaluación del desempeño laboral. Acuerdo 565/16 2. El rol de la Comisión de Personal en el proceso de evaluación 3. Vicisitudes en el manejo de la evaluación del desempeño: Cambio de evaluador, traslados, entre otros 4. Impacto de la evaluación de gestión por áreas y dependencias en la evaluación definitiva 5. Mecanismos de garantía e impugnación en el proceso de evaluación: Cuál es el procedimiento adecuado? 6. Consecuencias y usos de la evaluación del desempeño laboral.	Abril	externo	todo el personal	\$ 0	\$ 0

Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.

Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 695 9595

NIT 800030924-0

YUMBO - VALLE

www.hospitaldeyumbo.gov.co
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co



HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO					GAGA-027-006 Versión: 000					
					PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018					
PROGRAMA	No	Eje de Desarrollo	Tema de Capacitación / Entrenamiento	Proceso / Subproceso Responsable	Contenido	Fecha de Ejecución	Interno / Externo	Dirigido a	Presupuesto Programado (\$)	Presupuesto Ejecutado
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	30	Mejoramiento continuo	Registro y capacitación en SECOP II	Subgerencia Administrativa	El SECOP II es una plataforma transaccional de contratación y de transparencia	Abril	Externo	Almacén, Jurídico, Contratación, Control interno	\$ 0	\$ 0
	31	Responder a las expectativas del cliente	Humanización y compromiso - Factores clave de odontología	Subgerencia Científica - Odontología Subgerencia Administrativa Subgerencia de Calidad	Reconocer al usuario como un ser humano integral centrándolo su atención en este y convirtiéndolo en protagonista; garantizarle una atención respetuosa, amable, cálida y privada a través de un diálogo permanente entre el usuario y el profesional de forma clara, completa y confidencial, enmarcado en un ambiente seguro.	Abril	Interno	Todo el personal	\$ 0	\$ 0
	32	Mejoramiento Continuo.	Estrategia IAMI	Subgerencia Científica/IAMI	Lineamientos políticas IAMI	Abril	Interno	Todo el personal de la institución	\$ 0	\$ 0
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	33	Mejoramiento Continuo.	Seminario Información Exógena - DIAN Declaración de ingresos y patrimonio gravable 2017 Empresas Social del Estado E.S.E.	Contabilidad	Suministrar información, suficiente y competente a los asistentes sobre el contenido, características, especificaciones, técnicos, plazos y otras disposiciones, necesarias para una rendición de información exógena DIAN y presentación de la declaración de ingresos y patrimonio gravable 2017.	Abril	Externo	Contabilidad y Tesorería	\$ 360.000	\$ 0
	34	Mejoramiento Continuo.	Estrategia IAMI	Subgerencia Científica/IAMI	Lineamientos políticas IAMI	Abril	Interno	Todo el personal de la institución	\$ 0	\$ 0
	35	Archivo Central	Como Organizar los archivos de Gestión	Gestión de apoyo / Gestión de la Información y Comunicación	Organización de los archivos de gestión en archivadores o estanterías.	Abril a Junio	Interno	Secretarías y líderes de proceso	\$ 0	\$ 0

HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO					GAGA-027-006 Versión: 000					
					PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018					
PROGRAMA	No	Eje de Desarrollo	Tema de Capacitación / Entrenamiento	Proceso / Subproceso Responsable	Contenido	Fecha de Ejecución	Interno / Externo	Dirigido a	Presupuesto Programado (\$)	Presupuesto Ejecutado
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	36	Mejoramiento Continuo	Normatividad del sistema general de seguridad social vigente	Facturación	Actualización de la normatividad vigente del sistema general de seguridad social- Alcance y cobertura (Decreto único 780 de 2017)	Abril a Junio	Interno	Personal asistencial (facturadores, previado y apoyo administrativo)	\$ 0	\$ 0
	37	Responder a las expectativas del cliente.	Cuidados básicos de enfermería.	Subgerencia Científica/Urgencias, Hospitalización y Partos.	Atención de enfermería en el control del trabajo de parto y atención de enfermería en la atención del parto y del recién nacido en la sala de partos y cuidados en el puerperio	Abril a Junio	Interno	Personal asistencial (facturadores, previado y apoyo administrativo)	\$ 0	\$ 0
	38	Responder a las expectativas del cliente	Curso de excel	PYP-GR	Manejo de hojas de excel	Abril a Julio	Externo	Médicos, enfermeras, psicólogos	\$ 2.500.000	\$ 0
	39	Mejoramiento continuo	Registros Individuales de Prestación de Servicios de Salud RIPS	Facturación	Validación de estructura y contenido de RIPS	Mayo	Interno	Personal asistencial (facturadores, previado y apoyo administrativo)	\$ 0	\$ 0
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	40	Responder a las expectativas del cliente.	Cuidados básicos de enfermería.	Subgerencia Científica/Urgencias, Hospitalización y Partos.	Composición importancia de la historia clínica, diligenciamiento de formatos y notas de enfermería (partes de la misma, como se realiza)	Mayo	Interno	Auxiliares de enfermería	\$ 0	\$ 0
	41	Responder a las expectativas del cliente	Capitación de población con riesgo cardiovascular	PYP-GR	Enfocado a la actualización en RUTAS INTEGRALES DE ATENCIÓN	Mayo	Externo	Auxiliares de enfermería, médicos y Enfermeras	\$ 0	\$ 0

Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.

Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 695 9595

NIT 800030924-0

YUMBO - VALLE

www.hospitaldeyumbo.gov.co
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co



HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO					GAGA-027-004 Versión: 000					
					PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018					
FORMAC PROGRAMA	No	Eje de Desarrollo	Tema de Capacitación / Entrenamiento	Proceso / Subproceso Responsable	Contenido	Fecha de Ejecución	Interno / Externo	Dirigido a	Presupuesto Programado (\$)	Presupuesto Ejecutado
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	42	Mejoramiento Continuo	Normatividad Régimen Situaciones Administrativas de Empleados del Sector Público	Subgerencia Administrativa/Talento Humano	Actualización marco normativo que contribuya a la toma de decisiones en el manejo del Talento Humano al servicio del Estado	Mayo a Diciembre	Externo	Subgerente Administrativo, Responsable Nómina	\$ 2.000.000	\$ 0
	43	Mejoramiento Continuo	Actualización en Seguridad Social	Subgerencia Administrativa/Talento Humano	Últimas modificación en la Seguridad Social, Licencias de Maternidad, Paternidad, Ingreso base de cotización por cada Subsistema, Novedades laboral de IGE, IRL, LMA, VAC, LR Y SLN	Mayo a Diciembre	Externo	Subgerente Administrativo, Responsable Nómina	\$ 2.200.000	\$ 0
	44	Mejoramiento Continuo	Gestión de Talento Humano	Subgerencia Administrativa/Talento Humano	1. Aspectos normativos, técnicos y procedimentales del proceso de evaluación del desempeño laboral. Acuerdo 565/16 2. El rol de la Comisión de Personal en el proceso de evaluación 3. Vicisitudes en el manejo de la evaluación del desempeño: Cambio de evaluador, traslados, entre otros 4. Impacto de la evaluación de gestión por áreas y dependencias en la evaluación definitiva 5. Mecanismos de garantía e impugnación en el proceso de evaluación: ¿Cuál es el procedimiento adecuado? 6. Consecuencias y usos de la evaluación del desempeño laboral.	Mayo a Diciembre	Externo	Subgerente Administrativo, Responsable Nómina	\$ 2.500.000	\$ 0
	45	Responder a las expectativas del cliente	Examen físico y exploración intraoral - Extraoral	Subgerencia Científica/Odontología	Reconocer la normalidad y la patología bucal, así como la evaluación de los datos semiológicos intraorales y extraorales.	Junio	Interno	Odontólogos y Auxiliares de odontología	\$ 0	\$ 0
	46	Responder a las expectativas del cliente	Actualización en PAI: esquema de vacunación-caracterización	PYP-GR	Estrategia específica para caracterización y atención extramural en vacunación	Junio	Interno	Auxiliares de enfermería, médicos y Enfermeras	\$ 0	\$ 0

HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO					GAGA-027-004 Versión: 000					
					PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018					
PROGRAMA	No	Eje de Desarrollo	Tema de Capacitación / Entrenamiento	Proceso / Subproceso Responsable	Contenido	Fecha de Ejecución	Interno / Externo	Dirigido a	Presupuesto Programado (\$)	Presupuesto Ejecutado
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	47	Responder a las expectativas del cliente	Abordaje del paciente con quemadura eléctrica	Coordinación Médica	Revisión de la guía de atención del paciente con quemadura eléctrica, abordaje inicial y manejo.	Junio	Interno	Médicos y Enfermeros	\$ 0	\$ 0
	48	Mejoramiento continuo	Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito- SOAT	Facturación	Cobertura, admisión y trámite de cuenta	Junio	Interno	Personal asistencial (facturadores, previsor y apoyo administrativo)	\$ 0	\$ 0
	49	Responder a las expectativas del cliente.	Cuidados de enfermería en la administración de medicamentos.	Subgerencia Científica/Úrgencias, Hospitalización y Partos.	Dosis, vías, técnica, limpieza del área, 10 correctos de la administración de medicamentos.	Junio a Julio	Interno	Auxiliares y enfermeros	\$ 0	\$ 0
	50	Responder a las expectativas del cliente	Actualización de microbiología	Subgerencia Científica/Laboratorio	Actualizar los procedimientos microbiológicos en cuanto los antibióticos de primera generación, segunda, y tercera, para disminuir los costos en el proceso.	Julio	Externo	Bacteriólogos	\$ 2.000.000	\$ 0
	51	Responder a las expectativas del cliente.	Rol y cuidados de enfermería en sala de reanimación.	Subgerencia Científica/Úrgencias, Hospitalización y Partos.	Manejo de la asignación, importancia del control de los tiempos, contenido del carro de paro, revisión del carro de paro.	Julio	Interno	Auxiliares de enfermería y Enfermeros profesionales.	\$ 0	\$ 0
	52	Responder a las expectativas del cliente	Programa de salud mental-SPA	PYP-GR	Riesgo trastorno mental asociado a consumo de spa	Julio	Externo	Médicos, enfermeras, psicólogos	\$ 0	\$ 0
	53	Mejoramiento Continuo	Elaboración plan anual de adquisiciones	Gestión de Apoyo/Gestión Administrativa/Compras	Elaboración plan anual de adquisiciones, normatividad, codificación	Julio a Noviembre	Externo	Almacenista general	\$ 2.000.000	\$ 0

Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.

Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 695 9595

NIT 800030924-0

YUMBO - VALLE

www.hospitaldeyumbo.gov.co
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co



HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO					GAGA-027-006 Versión: 000					
					PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018					
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN/PROGRAMA	No	Eje de Desarrollo	Tema de Capacitación / Entrenamiento	Proceso / Subproceso Responsable	Contenido	Fecha de Ejecución	Interno / Externo	Dirigido a	Presupuesto Programado (\$)	Presupuesto Ejecutado
	FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN/PROGRAMA	54	Mejoramiento Continuo	Implementación y fortalecimiento del MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión)	Subgerencia administrativa/Talento Humano	Direccionamiento estratégico y planear. Gestión para el resultado con valores. Evaluación de resultados. Gestión del talento Humano. Control interno. Información y comunicación. Gestión del conocimiento y la innovación.	Julio a Diciembre	Interno	Gerente, Subgerentes, Líderes de áreas, Personal asistencial y Administrativo.	\$5.000.000
55		Mejoramiento Continuo	Trabajo en equipo Formación e Identidad de equipo	Subgerencia Administrativa/Talento Humano	Dirigir e integrar equipos capaces de trabajar en un entorno de rendimiento bajo presión. Facilitar el conocimiento de las características de los diferentes equipos de trabajo y como obtener lo mejor de ellos.	Julio a Diciembre	Externo	Todo el personal	\$ 4.000.000	\$ 0
56		Mejoramiento Continuo	Comunicación operativa y Liderazgo	Subgerencia Administrativa/Talento Humano	Identificar elementos básicos, tipos, estilos, características, cualidades y habilidades del líder.	Julio a Diciembre	Externo	Todo el personal	\$ 3.000.000	\$ 0
ADAPTACIÓN	57	Mejoramiento Continuo	Relaciones Interpersonales	Subgerencia Gestion de la Calidad	Resolución de conflictos - Trabajo en equipo	Julio a Diciembre	Externo	Todo el personal	\$ 5.000.000	\$ 0
	58	Mejoramiento Continuo	MECI 2014	Control Interno	Sensibilización del Modelo Estandar de Control Interno	Junio a Diciembre	Interno	Personal Asistencial y Administrativo	\$0	\$ 0
	59	Mejoramiento Continuo	Capacitación sobre el nuevo marco normativo contable - convergencia a las normas internacionales de contabilidad	Contabilidad	Normas internacionales de contabilidad y Resolución 414 de 2014	Junio a Diciembre	Externo	Contadora	\$ 2.000.000	\$ 0

HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO					GAGA-027-006 Versión: 000					
					PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018					
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN/PROGRAMA	No	Eje de Desarrollo	Tema de Capacitación / Entrenamiento	Proceso / Subproceso Responsable	Contenido	Fecha de Ejecución	Interno / Externo	Dirigido a	Presupuesto Programado (\$)	Presupuesto Ejecutado
	FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN/PROGRAMA	60	Mejoramiento Continuo	Capacitación sobre actualización contable pública.	Contabilidad	Normatividad del sector público - Normas especiales para las empresas sociales del estado.	Junio a Diciembre	Externo	Contadora	\$ 2.000.000
61		Mejoramiento continuo.	Bioseguridad.	SG-SST	Se explica el conjunto de normas y medidas preventivas.	Junio a Diciembre	Interno	Personal Asistencial.	\$ 0	\$ 0
62		Mejoramiento continuo.	Sensibilización ante emergencia	SG-SST	Como actuar ante situaciones que se presente en la institución.	Junio a Diciembre	Interno	Todo el personal de la institución	\$ 0	\$ 0
63		Mejoramiento continuo.	Gestión de residuos hospitalarios	SG-SST	Segregación, almacenamiento y exposición final de residuos hospitalarios.	Junio a Diciembre	Interno	Todo el personal de la institución	\$ 0	\$ 0
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN/PROGRAMA	64	Salud y Seguridad en el Trabajo	Gestión Ambiental	SG-SST	Impacto y manejo ambiental institucional. Estrategia de Hospitales Verdes.	Junio a Diciembre	Externo	Todo el personal de la institución	\$ 0	\$ 0
	65	Salud y Seguridad en el Trabajo.	Uso y manejo de extintores.	SG-SST	Uso y manejo de extintores para control de eventos por incendio.	Junio a Diciembre	Externo	Todo el personal de la institución	\$ 0	\$ 0
	66	Salud y Seguridad en el Trabajo.	Brigada y Plan de Emergencias.	SG-SST	Formación y sensibilización Brigada y Plan de Emergencias para acciones frente a desastres. Preparativo simulacro institucional.	Junio a Diciembre	Externo	Todo el personal de la institución	\$ 0	\$ 0

Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.

Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 695 9595

NIT 800030924-0

YUMBO - VALLE

www.hospitaldeyumbo.gov.co
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co



HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO					PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018					
					GAGA-027-006 Versión: 000					
PROGRAMA	No	Eje de Desarrollo	Tema de Capacitación / Entrenamiento	Proceso / Subproceso Responsable	Contenido	Fecha de Ejecución	Interno / Externo	Dirigido a	Presupuesto Programado (\$)	Presupuesto Ejecutado
FORMACIÓN	67	Mejoramiento continuo.	Sensibilización sobre uso de pinzas y elementos cortopunzantes (Autocuidado)	SG-SST	Aspecto de autoseguridad	Junio a Diciembre	Interno	Todo el personal de la institución	\$ 0	\$ 0
	68	Salud y Seguridad en el Trabajo.	Riesgo eléctrico.	SG-SST	Nomas y procedimientos seguros en manejo de cargas eléctricas.	Junio a Diciembre	Externo	Lider de mantenimiento y personal a cargo.	\$ 0	\$ 0
	69	Salud y Seguridad en el Trabajo.	Seguridad vial, manejo defensivo	SG-SST	Normas y protocolo de manejo en vías públicas	Junio a Diciembre	Externo	Conductores	\$ 0	\$ 0
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	70	Mejoramiento Continuo	Nomatividad presupuestal	Gestión de Apoyo/Gestión Financiera	Leyes que tengan que ver con el manejo del presupuesto público en las ESES.	Junio a Diciembre	Externo	Subgerente Administrativo y/o Técnico operativo en presupuesto	\$ 2.890.000	\$ 0
	71	Mejoramiento Continuo	Atención al usuario y empoderamiento del proceso de facturación	Facturación	Fortalecimiento del proceso de atención al usuario Fortalecimiento en el poder y saber hacer, tener el control en la toma de decisiones bajo el principio de la oportunidad y efectividad en el servicio de facturación	Agosto	Externo	Personal asistencial (facturadores, prevalido y apoyo administrativo)	\$ 1.000.000	\$ 0
	72	Responder a las expectativas del cliente.	Cuidados basicos de enfermería.	Subgerencia Científica/Urgencias, Hospitalización y Partos.	Importancia, frecuencia y tecnica del cambio de posición del paciente, realización, interpretación e importancia de control de líquidos administrados y eliminados, importancia y tecnicas del tendido de cama.	Agosto	Interno	Auxiliares de enfermería y Enfermeras profesionales.	\$ 0	\$ 0
	73	Responder a las expectativas del cliente	Abordaje del paciente con dolor abdominal	Coordinación Medica	Criterios Clínicos y de apoyo diagnosticos, abordaje inicial y manejo del paciente con dolor abdominal	Agosto	Interno	Medicos	\$ 0	\$ 0

HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO					PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018					
					GAGA-027-006 Versión: 000					
PROGRAMA	No	Eje de Desarrollo	Tema de Capacitación / Entrenamiento	Proceso / Subproceso Responsable	Contenido	Fecha de Ejecución	Interno / Externo	Dirigido a	Presupuesto Programado (\$)	Presupuesto Ejecutado
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	74	Mejoramiento Continuo	Sistema unico de acreditación	Subgerencia Gestion de la Calidad	Conformación de equipos del SUA, evaluación, identificación de brechas, planes de mejoramiento	Agosto	Externo	Lideres de proceso	\$ 5.000.000	\$ 0
	75	Responder a las expectativas del cliente	Manejo del software del laboratorio (ENTREPRISE)	Subgerencia científica/Laboratorio	Actualizar los nuevos cambios que se han realizado al software ENTREPRISE.	Agosto	Interno	Bacteriolas y Auxiliares de laboratorio	\$ 0	\$ 0
	76	Responder a las expectativas del cliente	Tecnica en valoración integral del niño y la niña	PYP-GR	Enfocado a la actualización en RUTAS INTEGRALES DE ATENCION integral del niño y la niña.	Agosto	Interno	Auxiliares de enfermería, medicos y Enfermeras	\$ 0	\$ 0
	77	Responder a las expectativas del cliente.	Cuidados basicos de enfermería.	Subgerencia Científica/Urgencias, Hospitalización y Partos.	Manejo de heridas, cuidados y lavado tipos de heridas y curaciones según la misma .	Septiembre	Interno	Auxiliares de enfermería y Enfermeras profesionales.	\$ 0	\$ 0
	78	Mejoramiento Continuo	Indicadores	Subgerencia Gestion de la Calidad	Constuccion, analisis, seguimiento y oportunidades de mejora aparte de los indicadores	Septiembre	Externo	Lideres de proceso	\$ 5.000.000	\$ 0
	79	Responder a las expectativas del cliente	Servicios amigables PROGRAMA JOVEN	PYP-GR	Enfocado a la actualización en RUTAS INTEGRALES DE ATENCION del joven.	Septiembre	Interno	Auxiliares de enfermería, medicos, psicologos y Enfermeras	\$ 0	\$ 0
FACTACIÓN	80	Responder a las expectativas del cliente	Busqueda de sintomatologia de Hansen, TB y usuarios con Comorbilidades	PYP-GR	Socialización de la tecnica de identificación y las rutas de captación	Octubre	Interno	Auxiliares de enfermería, medicos y Enfermeras	\$ 0	\$ 0

Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.

Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 695 9595

NIT 800030924-0

YUMBO - VALLE

www.hospitaldeyumbo.gov.co
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co



HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO					GAGA-027-006 Versión: 000					
					PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018					
FORMACIÓN Y CA PROGRAMA	No	Eje de Desarrollo	Tema de Capacitación / Entrenamiento	Proceso / Subproceso Responsable	Contenido	Fecha de Ejecución	Interno / Externo	Dirigido a	Presupuesto Programado (\$)	Presupuesto Ejecutado
	FORMACIÓN Y CA PROGRAMA	81	Responder a las expectativas del cliente	Modelo de atención en salud y rutas de atención en salud oral	Subgerencia Científica /Odontología	Definición de MIAS, objetivos, rutas de atención en odontología -Ruta de promoción y mantenimiento de la salud.	Octubre	Interno	Odontólogos y auxiliares de odontología	\$ 0
82		Mejoramiento Continuo.	Estrategia IAMI	Subgerencia Científica/IAMI	Lineamientos políticas IAMI	Noviembre	Interno	Todo el personal de la institución	\$ 0	\$ 0
83		Mejoramiento Continuo.	Estrategia IAMI	Subgerencia Científica/IAMI	Lineamientos políticas IAMI	Noviembre	Interno	Todo el personal de la institución	\$ 0	\$ 0
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	84	Responder a las expectativas del cliente.	Cuidados básicos de enfermería.	Subgerencia Científica/Urgencias, Hospitalización y Partos.	Atención inicial y manejo de paciente en agitación psicomotora	Noviembre Y Diciembre	Interno	Auxiliares de enfermería y Enfermeros profesionales.	\$ 0	\$ 0
	85	Responder a las expectativas del cliente	Atención odontológica en pacientes discapacitados	Subgerencia Científica/Odontología	Manejo odontológico de pacientes en condición de discapacidad, ambientación, prevención y mantenimiento de la salud oral, patologías bucales frecuentes y plan de tratamiento.	Diciembre	Interno	Odontólogos y Auxiliares de odontología	\$ 0	\$ 0
	86	Mejoramiento Continuo	Recaudo de Cartera	Financiera/Cartera	Normatividad vigente y técnicas efectivas	Diciembre	Externo	Responsable del Subproceso	\$ 1.000.000	\$ 0
	87	Mejoramiento Continuo	Autocontrol	Control Interno	Fomento de la Cultura de Autocontrol	Diciembre	Interno	Personal Asistencial y Administrativo	\$ 0	\$ 0
Total Capacitaciones									\$ 57.350.000	\$ 0

Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.

Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 695 9595

NIT 800030924-0

YUMBO - VALLE

www.hospitaldeyumbo.gov.co
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co



14. ANEXOS

- Formato GAGA-027-006 Plan Institucional de Capacitación

PROGRAMA		HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO							
								GAGA-027-006	
								Versión: 000	
		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO XXXX							
No	Eje de Desarrollo	Tema de Capacitación / Entrenamiento	Proceso / Subproceso Responsable	Contenido	Fecha de Ejecución	Interno / Externo	Dirigido a	Presupuesto Programado (\$)	Presupuesto Ejecutado
1									
2									
3									
4									
5									
6									

Página 1


INDUCCION

CAPACITACION





Formato GAGA-020-002-044 Inducción Institucional

	Hospital La Buena Esperanza de Yumbo Empresa Social del Estado	GAGA-020-002-044 Versión 000
INDUCCIÓN INSTITUCIONAL		
Nombre del Funcionario: _____		
Cargo: _____		
Fecha de Ingreso: _____		
INDUCCIÓN GENERAL		
TEMA CAPACITACIÓN	FECHA DE LA INDUCCIÓN	NOMBRE Y FIRMA DEL CAPACITADOR
Talento Humano		
Subgerencia Científica		
Subgerencia de Gestión de calidad		
Sistemas		
Mantenimiento		
MECI		
Promocion y Prevencion		
Salud ocupacional		
IAMI		



Hospital La Buena Esperanza de Yumbo
Empresa Social del Estado

GAGA-020-002-044
Versión 000

INDUCCIÓN INSTITUCIONAL

SOLO PARA PERSONAL ASISTENCIAL		
PROGRAMA O PROCESO	FECHA DE LA INDUCCIÓN	NOMBRE Y FIRMA DEL CAPACITADOR
Facturación		
Sistemas		
Estadística		
Registro en Historias Clínicas		

INDUCCIÓN ESPECIFICA POR EL JEFE DE ÁREA		
ACTIVIDAD O PROGRAMA	FECHA DE LA INDUCCIÓN	NOMBRE Y FIRMA DEL CAPACITADOR
Socialización de Manual de Procedimientos, Guías, Instructivos.		
Socialización de Registros		
Indicadores del Proceso/Subproceso		
Entrega de Informes		
Manejo de Equipos Biomédicos y Ficha Técnica Operativa		

Manifiesto que he entendido claramente todos los programas a los que he asistido durante la Jornada de Inducción, los cuales contribuirán al correcto desempeño de mis funciones en la Institución.

Para constancia de lo anterior, se firma en el Municipio de Yumbo, a los _____ días del mes de _____ de _____.

Firma: _____

Nombre: _____

Cédula: _____

Nota: Este formato debe ser entregado a la Jefatura de Personal durante los tres primeros meses de ingreso a la Institución de manera obligatoria.

Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.

Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 695 9595


NIT 800030924-0

YUMBO - VALLE

www.hospitaldeyumbo.gov.co
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co



Formato GAGA-020-002-017 Listado de Asistencia

 Hospital La Buena Esperanza de Yumbo Empresa Social del Estado	GAGA-020-002-017 Versión 000
--	--

LISTADO DE ASISTENCIA

FECHA: _____
DIRIGIDO POR: _____
PROCESO RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD: _____
TEMAS TRATADOS: _____
LUGAR: _____ INTENSIDAD HORARIA: _____


No	NOMBRE(S) Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			

FIRMA DE QUIEN REALIZA
LA ACTIVIDAD

FIRMA DEL SUBGERENTE DE AREA



Formato GAGA-020-002-068 Calidad de la Capacitación y Resultados Esperados.

 Hospital La Buena Esperanza de Yumbo Empresa Social del Estado	GAGA-020-002-068 Versión 000
	CALIDAD DE LA CAPACITACIÓN Y RESULTADOS ESPERADOS

<input type="checkbox"/>	
Fecha:	
Tema de la Capacitación o Reinducción:	
Proceso o Subproceso al que pertenece:	

Califique los siguientes aspectos de la Conferencia, siendo 1 el menor puntaje y 5 el mayor puntaje:

Aspecto	Calificación				
	1	2	3	4	5
El tema es de importancia o contribuye a su desempeño en la Institución					
El expositor tuvo claridad para transmitir el conocimiento					
El expositor utilizó métodos adecuados para lograr un mejor aprendizaje					
Se utilizaron las ayudas audiovisuales adecuadamente					
La capacitación cumplió con sus expectativas					

Sugerencias y comentarios para mejorar: _____

Resultados Esperados:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Herramienta de Evaluación: _____


Acciones a Tomar (cuando no se obtienen resultados esperados):

- 1.
- 2.

Nombre y Firma de quien realiza el seguimiento: _____



Formato GAGA-020-002-071 Solicitud Cambio de Plan Institucional de Capacitación.

 HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	GAGA-020-002-071 Versión 000
SOLICITUD CAMBIO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Fecha de Solicitud: ____ / ____ / ____	
PROCESO: _____	
NOMBRE: _____	CARGO: _____
JUSTIFICACIÓN: _____ _____	
NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN: _____	
DURACIÓN: _____	FECHA: _____
TEMARIO: _____	
OBJETO ESTRATÉGICO IMPACTADO: _____ _____	
APROBADO POR COMITÉ DE EVALUACIÓN: SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
_____ FIRMA LÍDER PROCESO TALENTO HUMANO	_____ APROBACIÓN GERENTE

CLAUDIA JIMENA SÁNCHEZ ALCALDE

Gerente



Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.
Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 695 9595
NIT 800030924-0
YUMBO - VALLE

www.hospitaldeyumbo.gov.co
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co