



HOSPITAL UNIVERSITARIO  
DEL VALLE  
Evaristo García E.S.E

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2022

## **TABLA DE CONTENIDO**

1. CONTEXTO INSTITUCIONAL
  - 1.1 VISION
  - 1.2 MISION
  - 1.3 PRINCIPIOS INTITUCIONALES
  - 1.4 VALORES
2. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLOGICOS
  - 2.1 CAPACITACION
  - 2.2 EDUCACION
  - 2.3 EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO
  - 2.4 ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO
  - 2.5 EDUCACIÓN INFORMAL
  - 2.6 ENTRENAMIENTO
  - 2.7 FORMACIÓN
  - 2.8 MODELOS DE EVALUACION
  - 2.9 PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO
3. MARCO NORMATIVO
4. OBJETIVOS
  - 4.1 OBJETIVO ESTRATEGICO
  - 4.2 OBJETIVOS DE GESTION
5. EJES TEMATICOS
  - 5.1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
  - 5.2 CREACIÓN DEL VALOR DE LO PUBLICO
  - 5.3 TRANSFORMACIÓN DIGITAL
  - 5.4 PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO
6. METODOLOGIA
  - 6.1 MODELOS PEDAGOGICOS
  - 6.2 AMBIENTES DE APRENDIZAJE
  - 6.3 INSTRUCTORES
7. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL
8. EJECUCION
9. PRESUPUESTO
10. REQUERIMIENTOS DE CAPACITACION SEGÚN DIAGNOSTICO
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACION
12. CRONOGRAMA DE TRABAJO 2022

## **1. CONTEXTO INSTITUCIONAL**

### **1.1 VISION**

Ser para el año 2030, el hospital Universitario acreditado, cabeza de la red de servicios de salud del sur Occidente Colombiano, líder en atención integral segura, con un modelo de gestión humanizado, sostenible financieramente, pionero en educación e investigación, mediante el uso eficiente de recursos y de la tecnología, que contribuye al mejoramiento de las condiciones de salud de la población

### **1.2 MISIÓN**

El Hospital Universitario del Valle, Evaristo García E.S.E tiene como objetivo brindar servicios de salud de mediana y alta complejidad a la población que lo requiere a través de un talento humano comprometido y competente cumpliendo los estándares de calidad, humanización y seguridad del paciente, en un escenario de formación académica e investigación

### **1.3 PRINCIPIOS**

- Trabajo en equipo y comunicación asertiva
- Espíritu investigativo e innovación
- Compromiso, seguridad y trato digno al usuario y su familia
- Mejoramiento continuo
- Sostenibilidad y desarrollo institucional
- Mística, vocación y formación
- Cultura de Calidad
- Autocontrol
- Liderazgo y responsabilidad social en la prestación de servicios de salud

## **1.4 VALORES**

Honestidad, humanización, responsabilidad, respeto, justicia, Compromiso, Diligencia.

## **2. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLOGICOS**

### **2.1 CAPACITACION**

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

### **2.2 EDUCACION**

Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

### **2.3 EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO**

Antes denominada educación no formal, es la 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 para la

educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

## **2.4 ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO**

Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

## **2.5 EDUCACIÓN INFORMAL**

Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

## **2.6 ENTRENAMIENTO**

En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

## **2.7 FORMACIÓN**

En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

## **2.8 MODELOS DE EVALUACION**

Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

## **2.9 PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO**

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, 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. (Decreto 648 de 2017)

## **3. MARCO NORMATIVO**

- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- 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.
- Ley 1064 de 2006 por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.

- Decreto 4904 de 2009, por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
- Decreto 894 de 2017, por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

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

- El Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.
- Guía de la DAFP para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC, vigente.
- Circular Externa 100-010-2014- Orientaciones en materia de capacitación y formación de empleados públicos

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1 OBJETIVO ESTRATEGICO**

Generar procesos de capacitación continuos, a partir de las necesidades específicas de los servicios, con el fin de fortalecer las competencias y así poder desarrollar sus funciones de manera eficiente y brindar un servicio óptimo al ciudadano.

### **4.2 OBJETIVOS DE GESTION**

- Orientar el PIC hacia la satisfacción de los requerimientos de la norma de habilitación 3100 de 2019
- Mejorar el desempeño de los funcionarios a través de los procesos de educación no formal, con el objetivo de cumplir las metas institucionales.
- Reconocer las necesidades específicas de capacitación de los servicios, orientadas hacia la consecución de sus metas y brindar apoyo a través de capacitación, entrenamiento e inducción.



## 5. EJES TEMATICOS



### 5.1 Gestión del conocimiento y la innovación

*Según lo establecido por el manual operativo de MIPG, la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.*

*La gestión del conocimiento y la innovación busca que las instituciones*

- *Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de Análisis y retroalimentación.*
- *Mitiguen la fuga del capital intelectual*
- *Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la Gestión del Estado.*
- *Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.*
- *Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.*

- *Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.*
- *Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:*
- *Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.*
- *Mitiguen la fuga del capital intelectual*
- *Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.*
- *Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.*
- *Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.*
- *Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030)*

## **5.2 Creación del valor de lo publico**

*Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica*

*de la entidad, de acuerdo con sus competencias. Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030)*

### **5.3 Transformación Digital**

*La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.*

*En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.*

*Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación*

*(TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030)*

#### **5.4 Probidad y ética de lo público**

*El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.*

*En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030)*

## **6. METODOLOGIA**

El desarrollo de la capacitación puede entenderse como un ciclo que inicia en el análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, continua con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo cierra con la evaluación, que no solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo.

### **6.1 Modelos pedagógicos**

La Guía para el plan institucional de capacitación 2020, establece modelos pedagógicos en los cuales se debe situar los programas de capacitación, entrenamiento e inducción. El Hospital Universitario del Valle “Evaristo García E.S.E” es una institución con un gran despliegue de personal (más de 3000 empleados) con necesidades de formación de diferente índole. Situarse bajo un solo modelo se vuelve contradictorio en la medida que no es efectivo bajo una sola mirada, por tanto acogemos los tres modelos y los aplicamos según la necesidad, de esta manera el Conductismo, cognitivismo y constructivismo son los modelos para desarrollar el plan

### **6.2 Ambiente de aprendizaje**

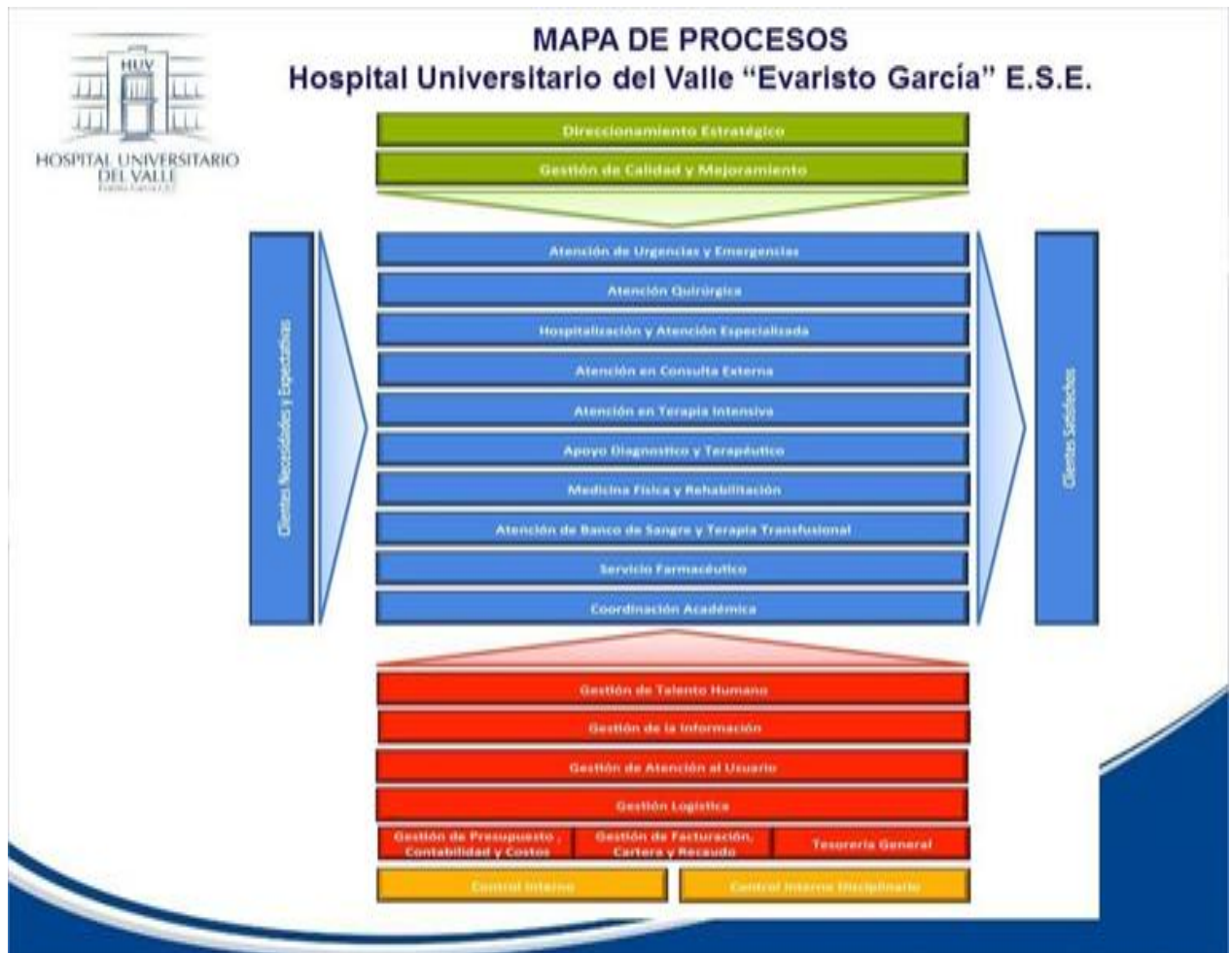
El Hospital Universitario del Valle, cuenta con auditorios y salas de sistemas, como escenarios de aprendizaje, así mismo en la actualidad se está implementando el ambiente de aprendizaje virtual en el proceso de inducción, Reinducción con el objetivo de facilitar este proceso ya que el promedio de asistencia mensual a este tipo de jornadas es de 300 personas.

Algunas capacitaciones o entrenamientos se realizaran en

ambientes externos, (caja de compensación, SENA, Universidades en convenio con el Hospital Universitario del Valle, ESAP, entre otras) una estrategia que contribuye de manera directa con el clima organizacional, ya que el colaborador realiza este tipo de actividades en un ambiente diferente al habitual lo ayuda disminuir su estrés al salir de la rutina diaria; además eleva sus niveles de motivación.

## 7. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL

El hospital universitario del Valle, es una institución de salud con un amplio número de procesos, que a su vez están soportados en áreas, tanto asistenciales como administrativas



Teniendo en cuenta los procesos y las áreas del hospital, el diagnóstico de necesidades de aprendizaje institucional se realiza bajo tres líneas de acción:

- 1) **Necesidades de capacitación a partir de la “Norma de Habilitación 3100 de 2019”:** esta norma en salud, nos permite reconocer las diferentes necesidades de capacitación del personal para poder habilitar los servicios y obtener la legalidad en su respectivo funcionamiento. Es así como los procesos misionales se convierten en nuestro objetivo principal. De esta manera las necesidades de aprendizaje ya vienen determinadas en la norma citada.

Nuestro propósito para el año 2022 es dar cumplimiento a todo lo relacionado en la norma 3100, desde el Departamento de Capacitación, de esta forma el recurso destinado estará prioritariamente orientado hacia este cumplimiento.

- 2) **Diagnóstico de necesidades de necesidades por servicio:** se realiza un diagnóstico por áreas que generalmente coincide con las necesidades de la norma de habilitación. A cada uno de las áreas asistenciales y administrativas se envía el formato de “Determinación de necesidades de aprendizaje” dicho formato es diligenciado y enviado nuevamente a la Oficina del PIC, la cual en posterior reunión se encarga de priorizar las necesidades y hacer la respectiva planeación. Es importante anotar que en esta determinación de necesidades de aprendizaje institucional intervienen todas las áreas de los diferentes procesos, ya que es necesario la especificidad de cada una.

- 3) **Capacitaciones por ley:** existen otras especificaciones de capacitación y entrenamiento generadas a partir de diferentes leyes o normas, estas son tenidas en cuenta por el PIC para su planificación anual. Es el caso del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, que exige un determinado cumplimiento de capacitaciones para su funcionamiento.



## 8. EJECUCION

Como lo hemos mencionado anteriormente el Plan Institucional de capacitación se realiza con base a diferentes requerimientos 1. Norma de habilitación 2. Necesidades de los servicios 3. Capacitaciones por ley.

El cronograma inicial de capacitación, reúne temas que se dan a partir de los e ejes mencionados y es actualizado según los requerimientos que se vayan presentando.

## 9. PRESUPUESTO

Una vez priorizadas las necesidades de capacitación del año 2022, se procederá con el presupuesto estimado, el cual parte de una base de \$99.000.000. Es importante aclarar que un porcentaje significativo del plan se hace a partir de la gestión

## 10. REQUERIMIENTOS DE CAPACITACION

A continuación se presenta el listado de capacitaciones generadas a partir del diagnóstico de necesidades.

	TEMA DE CAPACITACION	AREA	FUENTE
1	Reanimación Cardio Pulmonar	Dx Vascular, Hemodinámica, Diálisis, Hospitalización Paciente crónico, UCI pediátrico, UCI adulto, USM, Urgencias, transporte asistencial, atención pre hospitalaria	Norma de Habilidadación
2	Certificación en Atención a Víctimas de Violencia Sexual	Consulta externa internación y urgencias	Norma de Habilidadación
3	Atención a personas víctimas de ataques con agentes químicos.	Transporte Asistencial Atención Prehospitalaria Urgencias	Norma de Habilidadación
4	Gestión del duelo	Atención Del Parto Cuidado Intensivo Cuidado Intermedio Neonatal, Pediátrico Y Adulto	Norma de Habilidadación
5	Manejo del dolor y cuidado paliativo	Todos Los Servicios Que Manejen Pacientes Con Enfermedades Terminales Excepto Consulta Externa	Norma de Habilidadación
6	Formación continua para la atención del neonato	Cuidado Intermedio Neonatal	Norma de Habilidadación
7	Atención del paciente de cuidado intermedio pediátrico	Cuidado Intermedio Pediátrico	Norma de Habilidadación

8	Formación continua para la gestión operativa de la donación	Cuidado Intensivo Adultos	Norma de Habilitación
9	Informática	SINEPUB	Radicado 200047002021
10	Gestión Documental	SINEPUB	Radicado 200047002021
11	Lenguaje Claro	SINEPUB	Radicado 200047002021
12	Redacción de textos	SINEPUB	Radicado 200047002021
13	Curso de Humanización	Todo el personal	Eje de acreditación
14	Seguridad del Paciente	Todo el personal	Eje de acreditación
15	Gestión de la Tecnología	Todo el personal	Eje de acreditación
16	Gestión del Riesgo	Todo el personal	Eje de acreditación
17	Liderazgo	Junta directiva	Estándar acreditación
18	Manejo de reuniones	Junta directiva	Estándar acreditación
19	Gases Medicinales	Central de Gases Medicinales	Necesidad del servicio
20	Transformación Digital área mantenimiento	Mantenimiento	Necesidad del servicio
21	Power BI	Control Interno	Necesidad del servicio
22	Trato Digno, empatía	Humanización	Necesidad del servicio
23	Bioética	Comité de Ética Hospitalaria	Necesidad del servicio
24	Manejo Paliativo	Comité de Ética Hospitalaria	Necesidad del servicio
25	Eutanasia	Comité de Ética Hospitalaria	Necesidad del servicio
26	Lenguaje Claro	PACC	Requerimiento nacional
27	Protocolos Transfusionales	Servicios asistenciales	Necesidad del servicio
28	Biomedicina	Equipo Biomédico	Necesidad del servicio
29	Estándares y garantía de la calidad centrado en la persona y su familia.	Apoyo Diagnostico y terapéutico	Necesidad del servicio
30	Análisis de los reportes de incidentes o eventos adversos, énfasis en eventos centinelas	Apoyo Diagnostico y terapéutico	Necesidad del servicio
31	Resolución 2481 de Dic 24/2020 aplicada a laboratorio	Apoyo Diagnostico y terapéutico	Necesidad del servicio
32	Estrategias para manejo del cliente conflictivo	Apoyo Diagnostico y terapéutico	Necesidad del servicio
33	Herramientas y recursos para la ayuda en la mejora de la seguridad en la atención sanitaria.	Apoyo Diagnostico y terapéutico	Necesidad del servicio
34	Identificación de las Necesidades del cliente. Momentos de verdad en la prestación del servicio.	Apoyo Diagnostico y terapéutico	Necesidad del servicio
35	Aplicación del Protocolo de Londres.	Apoyo Diagnostico y terapéutico	Necesidad del servicio
36	Manejo de todos los módulos del SERVINTE aplicados a laboratorio	Apoyo Diagnostico y terapéutico	Necesidad del servicio

37	Emergencias y desastres	TODOS LOS SERVICIOS	NORMA (SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)
38	Prevención de incendio y manejo de extintores	TODOS LOS SERVICIOS	NORMA (SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)
39	Triage	TODOS LOS SERVICIOS	NORMA (SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)
40	Divulgación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	TODOS LOS SERVICIOS	NORMA (SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)
41	Reporte de accidente de trabajo	TODOS LOS SERVICIOS	NORMA (SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)
42	Identificación de peligros propios del trabajo y prevención de caída	TODOS LOS SERVICIOS	NORMA (SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)
43	Higiene Postural (manipulación manual de cargas). Lesiones por trauma acumulativo. Pausas activas. Estilos de vida y Trabajo saludables	TODOS LOS SERVICIOS	NORMA (SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)
44	Normas de bioseguridad y uso de EPP y manejo de cortupunzantes	TODOS LOS SERVICIOS	NORMA (SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)
45	Prevención de riesgo psicosocial	TODOS LOS SERVICIOS	NORMA (SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)
46	Riesgo de seguridad vial	TODOS LOS SERVICIOS	NORMA (SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)
47	Actualización técnicas de biología molecular, pruebas especiales y citometría.	Laboratorio central	Necesidad del servicio
48	Actualización técnica de hematología, coagulación química.	Laboratorio central	Necesidad del servicio
49	Técnicas de Comunicación y escucha asertiva.	Laboratorio central	Necesidad del servicio
50	Actualización en análisis de controles de calidad internos y externos de laboratorio clínico.	Laboratorio central	Necesidad del servicio
51	Actualización técnicas microbiología.	Laboratorio central	Necesidad del servicio
52	Estrategias para Trabajo en Equipo	Laboratorio central	Necesidad del servicio

53	Capacitación en desarrollo y fortalecimiento de Competencias blandas con énfasis en: adaptabilidad, capacidad de respuesta y colaboración.	Laboratorio central	Necesidad del servicio
54	Protección Radiológica	Radioterapia	Necesidad del servicio
55	Estudios Previos; Sistema Integrado de Gestión del Riesgo	Oficina Asesora de Planeación	Necesidad del servicio
56	Formulación de Proyectos	Oficina Asesora de Planeación	Necesidad del servicio
57	Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Oficina Asesora de Planeación	Necesidad del servicio
58	Habilidades Gerenciales; Plan Bienal de Inversiones; MGA	Oficina Asesora de Planeación	Necesidad del servicio
59	Circular Externa 100 - 020	Oficina Asesora de Planeación	Necesidad del servicio
60	Trabajo en equipo	Oficina Asesora de Planeación	Necesidad del servicio
61	Comunicación asertiva	Oficina Asesora de Planeación	Necesidad del servicio
62	Oportunidad	Oficina Asesora de Planeación	Necesidad del servicio
63	Responsabilidad	Oficina Asesora de Planeación	Necesidad del servicio

	TEMA DE CAPACITACION	AREA	FUENTE
1	Reanimacion Cardio Pulmonar	Dx Vascular, Hemodinamia, Dialisis, Hospitalizacion Paciente cronico, UCI pediátrico, UCI adulto, USM, Urgencias, transporte asistencial, atencion prehospitalaria	Norma de Habilitac
2	Certificacion en Atencion a Victimas de Violencia Sexual	Consutlra externa internacion y urgencias	Norma de Habilitac
3	Atención a personas víctimas de ataques con agentes químicos.	Transporte Asistencial Atención Prehospitalaria Urgencias	Norma de Habilitac
4	Gestion del duelo	Atención Del Parto Cuidado Intensivo Cuidado Intermedio Neonatal, Pediátrico Y Adulto	Norma de Habilitac
5	Manejo del dolor y cuidado paliativo	Todos Los Servicios Que Manejen Pacientes Con Enfermedades Terminales Excepto Consulta Externa	Norma de Habilitac
6	Formación continua para la atención del neonato	Cuidado Intermedio Neonatal	Norma de Habilitac
7	Atención del paciente de cuidado intermedio pediátrico	Cuidado Intermedio Pediátrico	Norma de Habilitac
8	Formación continua para la gestión operativa de la donación	Cuidado Intensivo Adultos	Norma de Habilitac
9	Informatica	SINEPUB	Radicado 20004700

10	Gestion Documental	SINEPUB	Radicado 20004700
11	Lenguaje Claro	SINEPUB	Radicado 20004700
12	Redaccion de textos	SINEPUB	Radicado 20004700
13	Curso de Humanizacion	Todo el personal	Eje de acreditacion
14	Seguridad del Paciente	Todo el personal	Eje de acreditacion
15	Gestion de la Tecnologia	Todo el personal	Eje de acreditacion
16	Gestion del Riesgo	Todo el personal	Eje de acreditacion
17	Liderazgo	Junta directiva	Estandar acreditacion
18	Manejo de reuniones	Junta directiva	Estandar acreditacion
19	Gases Medicinales	Central de Gases Medicinales	Necesidad del serv
20	Transformacion Digital area mantenimiento	Mantenimiento	Necesidad del serv
21	Power BI	Control Interno	Necesidad del serv
22	Trato Digno, empatia	Humanizacion	Necesidad del serv
23	Bioetica	Comité de Etica Hospitalaria	Necesidad del serv
24	Manejo Paleativo	Comité de Etica Hospitalaria	Necesidad del serv
25	Eutanasia	Comité de Etica Hospitalaria	Necesidad del serv
26	Lenguaje Claro	PACC	Requerimiento naci
27	Protocolos Transfusionales	Servicios asistenciales	Necesidad del serv
28	Biomedicina	Equipo Biomedico	Necesidad del serv
29	Estándares y garantía de la calidad centrado en la persona y su familia.	Apoyo Diagnostico y terapeutico	Necesidad del serv
30	Análisis de los reportes de incidentes o eventos adversos, énfasis en eventos centinelas	Apoyo Diagnostico y terapeutico	Necesidad del serv
31	Resolución 2481 de Dic 24/2020 aplicada a laboratorio	Apoyo Diagnostico y terapeutico	Necesidad del serv
32	Estrategias para manejo del cliente conflictivo	Apoyo Diagnostico y terapeutico	Necesidad del serv
33	Herramientas y recursos para la ayuda en la mejora de la seguridad en la atención sanitaria.	Apoyo Diagnostico y terapeutico	Necesidad del serv
34	Identificación de las Necesidades del cliente. Momentos de verdad en la prestación del servicio.	Apoyo Diagnostico y terapeutico	Necesidad del serv
35	Aplicación del Protocolo de Londres.	Apoyo Diagnostico y terapeutico	Necesidad del serv
36	Manejo de todos los módulos del SERVINTE aplicados a laboratorio	Apoyo Diagnostico y terapeutico	Necesidad del serv
37	Emergencias y desastres	TODOS LOS SERVICIOS	NORMA (SEGURIDAD Y SALUD TRABAJO)
38	Prevención de incendio y manejo de extintores	TODOS LOS SERVICIOS	NORMA (SEGURIDAD Y SALUD TRABAJO)

39	Triage	TODOS LOS SERVICIOS	NORMA (SEGURIDAD Y SALUD TRABAJO)
40	Divulgación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	TODOS LOS SERVICIOS	NORMA (SEGURIDAD Y SALUD TRABAJO)
41	Reporte de accidente de trabajo	TODOS LOS SERVICIOS	NORMA (SEGURIDAD Y SALUD TRABAJO)
42	Identificación de peligros propios del trabajo y prevención de caída	TODOS LOS SERVICIOS	NORMA (SEGURIDAD Y SALUD TRABAJO)
43	Higiene Postural (manipulación manual de cargas). Lesiones por trauma acumulativo. Pausas activas. Estilos de vida y Trabajo saludables	TODOS LOS SERVICIOS	NORMA (SEGURIDAD Y SALUD TRABAJO)
44	Normas de bioseguridad y uso de EPP y manejo de cortupunzantes	TODOS LOS SERVICIOS	NORMA (SEGURIDAD Y SALUD TRABAJO)
45	Prevención de riesgo psicosocial	TODOS LOS SERVICIOS	NORMA (SEGURIDAD Y SALUD TRABAJO)
46	Riesgo de seguridad vial	TODOS LOS SERVICIOS	NORMA (SEGURIDAD Y SALUD TRABAJO)
47	Actualización técnicas de biología molecular, pruebas especiales y citometría.	Laboratorio central	Necesidad del serv
48	Actualización técnicas de hematología, coagulación química.	Laboratorio central	Necesidad del serv
49	Técnicas de Comunicación y escucha asertiva.	Laboratorio central	Necesidad del serv
50	Actualización en análisis de controles de calidad internos y externos de laboratorio clínico.	Laboratorio central	Necesidad del serv
51	Actualización técnicas microbiología.	Laboratorio central	Necesidad del serv
52	Estrategias para Trabajo en Equipo	Laboratorio central	Necesidad del serv
53	Capacitación en desarrollo y fortalecimiento de Competencias blandas con énfasis en: adaptabilidad, capacidad de respuesta y colaboración.	Laboratorio central	Necesidad del serv
54	Protección Radiológica	Radioterapia	Necesidad del serv
55	Estudios Previos; Sistema Integrado de Gestión del Riesgo	Oficina Asesora de Planeación	Necesidad del serv
56	Formulación de Proyectos	Oficina Asesora de Planeación	Necesidad del serv
57	Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Oficina Asesora de Planeación	Necesidad del serv

58	Habilidades Gerenciales; Plan Bienal de Inversiones; MGA	Oficina Asesora de Planeacion	Necesidad del serv
59	Circular Externa 100 - 020	Oficina Asesora de Planeacion	Necesidad del serv
60	Trabajo en equipo	Oficina Asesora de Planeacion	Necesidad del serv
61	Comunicación asertiva	Oficina Asesora de Planeacion	Necesidad del serv
62	Oportunidad	Oficina Asesora de Planeacion	Necesidad del serv
63	Responsabilidad	Oficina Asesora de Planeacion	Necesidad del serv

## 11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Guía para el Plan Nacional de Formación y Capacitación, ofrece una tabla en la cual se especifican las formas de evaluación sobre determinado nivel:

<b>NIVEL A EVALUAR</b>	<b>OBJETIVOS A EVALUAR</b>	<b>HERRAMIENTAS DE EVALUACION</b>
PRIMER NIVEL	Satisfacción de los participantes con el desarrollo de las actividades de capacitación o formativas	Encuestas de satisfacción en donde se midan aspectos como: satisfacción con contenidos, logística, desempeño del capacitador o formador, métodos de formación, etc.



SEGUNDO NIVEL	Nivel de apropiación de conocimientos	Exámenes técnico - teóricos de contenidos, apropiación de información
TERCER NIVEL	Aprendizaje de capacidades	Pruebas situacionales (clínicas, simuladores de negocios, canastas de papeles, casos para toma de decisiones), con paneles de valoradores, mediante metodología <i>assessment center</i> (entrevista de evaluación situacional) en donde se realicen simulaciones de diferentes situaciones reales de trabajo y se evalúen los niveles de aplicación de competencias
CUARTO NIVEL	Aplicación de lo aprendido	A través de evaluaciones de desempeño, valoraciones de competencias, seguimiento y análisis de actuación en el puesto de trabajo
QUINTO NIVEL	Efecto en Indicadores de calidad, productividad, efectividad, servicio, gestión, etc., relacionados con su cargo	Análisis de la evolución de los indicadores del colaborador antes y después de su participación en los planes de formación y capacitación



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impacto en la reducción de costos por pérdida de capital intelectual (disminución de rotación de personal, disminución del gasto en selección de personal, curvas de Aprendizaje, etc.).</li> <li>• Reducción de costos de capacitación y formación por transferencia de conocimientos y habilidades (escuelas internas)</li> </ul>
--	--	--

El Plan Institucional de Capacitación del Hospital Universitario del Valle, tiene en cuenta todas las herramientas de evaluación propuestas en la tabla anterior, según la actividad realizada.

## 12. PLAN DE TRABAJO PIC 2022

ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE
DIAGNOSTICO DE NECESIDADES 2021	30 DE DICIEMBRE A 25 DE ENERO DEL 2022	OFICINA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
PRIORIZACION DE NECESIDADES	26 DE ENERO DE 2022	OFICINA PIC, COMISION DE PERSONAL , OFICINA ASESORA DE PLANEACION
PLANEACION	26 AL 31 DE ENERO DE 2022	OFICINA PIC
EJECUCION	DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022	OFICINA PIC
EVALUACION	DEL 15 DE DICIEMBRE AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022	OFICINA PIC