	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 1 DE 56


Plan Institucional de Capacitación PIC



2018


Comité Gestión Humana

Medellín


	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 2 DE 56

CONTENIDO

I. LINEAMIENTOS GENERALES	4
1. PRESENTACIÓN	4
2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	4
2.1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA DEL HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN 2016-2027. 4	
2.1.1. MISIÓN	4
2.1.2. VISIÓN	5
2.1.3. NUESTROS VALORES	5
2.1.4. NUESTROS PRINCIPIOS	5
2.1.5. MEGA	5
2.1.6. PROPUESTA DE VALOR	5
2.1.7. CÓDIGO DEL BUEN GOBIERNO	5
3. MARCO NORMATIVO	6
4. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL HOSPITAL GENERAL DE MEDELLIN	7
4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
5. DEFINICIONES	9
6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	10
7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	11
7.1. CONCEPTUALES	11
7.2. LINEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR EL PLAN DE CAPACITACIÓN A MIPG	11
8. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL HOSPITAL GENERAL DE MEDELLIN	13
8.1. INDUCCIÓN VIRTUAL	14
8.2. REINDUCCIÓN VIRTUAL	15
8.3. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	15
8.4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	15
10. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	17
11. CONSOLIDADO DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2018	18
11.1. CAPACITACIONES PRIORIZADAS	18
11.2. CUMPLIMIENTO DE RESOLUCIÓN 2003 DE HABILITACIÓN	19
11.3. PARA SATISFACER NECESIDADES INSTITUCIONALES	19
12. EJECUCIÓN	20
13. BENEFICIARIOS	21
14. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN- PIC	21
15. METAS	22
16. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	22
16.1. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	23

 Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 3 DE 56

18.	ANEXOS.....	26
19.	SEGUIMIENTO CONTROL Y MEJORA	56
20.	MODIFICACIÓN	56
21.	APROBACIÓN.....	56

	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 4 DE 56

I. LINEAMIENTOS GENERALES

1. PRESENTACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación del Hospital General de Medellín, es un instrumento para el direccionamiento, gestión y control de la capacitación. En él se establecen los objetivos, metas, estrategias y los recursos financieros que harán posible el desarrollo del plan en la presente vigencia, a través de la ejecución de cada una de las acciones identificadas al interior de la Institución.

Este Instrumento contempla la realización de capacitaciones de tipo técnico-científico, técnico-administrativo y humano, en respuesta a las necesidades y perfil ocupacional de los funcionarios. Al dar respuesta a las necesidades de capacitación, se espera lograr un buen desempeño de los funcionarios y se trabajará en el mejoramiento y difusión del proceso de capacitación.

Todas estas acciones redundarán en el crecimiento personal y profesional de los funcionarios, reflejándose en su desempeño laboral, en sus relaciones familiares, sociales y con el entorno y fortaleciendo la seguridad del paciente que involucra la disminución de las infecciones intrahospitalarias y los eventos adversos.

Para el desarrollo del Plan de Capacitación una de las modalidades adoptadas es la utilización de multiplicadores, es decir, los mismos funcionarios conocedores o capacitados en los temas, realizarán algunas de las capacitaciones.


Este Plan está concebido para que todas las áreas se comprometan en su ejecución, seguimiento y control como principales beneficiados, mejorando el Hospital que tenemos y logrando el Hospital que queremos.

2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

2.1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA DEL HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN 2016-2027

2.1.1. MISIÓN

Somos un Hospital institucional público que presta servicios de salud de forma integral, segura y humana, comprometido con el desarrollo del talento humano en salud y la investigación.

 <p>Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.</p>	<p>DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA</p>	<p>CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01</p>
			<p>VERSIÓN: 05</p>
			<p>PÁGINA: 5 DE 56</p>

2.1.2. VISIÓN

Para 2027 seremos un hospital público universitario líder por su modelo de atención innovador y por ser generador de experiencias positivas en sus usuarios, sus colaboradores y su entorno.

2.1.3. NUESTROS VALORES

- Honestidad
- Respeto
- Responsabilidad
- Solidaridad
- Seguridad
- Vocación de Servicio

2.1.4. NUESTROS PRINCIPIOS

- Calidad
- Eficiencia
- Equidad
- Responsabilidad Social
- Transparencia

2.1.5. MEGA

Para el 2027 el Hospital General de Medellín duplicará su aporte a la sociedad en la atención satisfactoria de pacientes complejos.


2.1.6. PROPUESTA DE VALOR

Ser una institución pública integral de salud, centrada en el paciente y su familia, referente en calidad y seguridad del paciente, competitiva, líder en modelos de atención y gestora de conocimiento e innovación.

2.1.7. CÓDIGO DEL BUEN GOBIERNO

El Código de Buen Gobierno está sustentado en la Ley 1122 de enero del 2007, a través de la cual se hacen algunas modificaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.

Las prácticas de Buen Gobierno descritas en este Código, complementan lo establecido en el Código de Ética y define los parámetros de actuación de la Junta Directiva, del Gerente, del Equipo Directivo y de los servidores públicos.

 <p>Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.</p>	<p>DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA</p>	<p>CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01</p>
			<p>VERSIÓN: 05</p>
			<p>PÁGINA: 6 DE 56</p>

del Hospital, así como los mecanismos para la verificación de su cumplimiento.

3. MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

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 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“

Decreto No. 682 de Abril 16 /2001 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.


Ley 909 de Septiembre 23/ 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades.

...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”

Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación.

La capacitación y formación de los empleados 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.

 <p>Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.</p>	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 7 DE 56

Dentro de la política que establezca el Hospital General de Medellín se formularán los planes y programas de capacitación para lograr sus objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”

Decreto 1227 de Abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

Artículo 65:” Los planes de capacitación institucionales 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.

Artículo 66:” Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.”...

Ley 1064 de Julio 26/2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.


Decreto 4665 de Noviembre 29/ 2007 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Decreto 894 de 2017: Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) 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.”


4. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL HOSPITAL GENERAL DE MEDELLIN

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los funcionarios en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación para el 2018.

 <p>Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.</p>	<p>DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA</p>	<p>CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01</p>
			<p>VERSIÓN: 05</p>
			<p>PÁGINA: 8 DE 56</p>

4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS


- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de la Institución.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del Empleado público.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales en cada uno de los funcionarios.
- Iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de INDUCCIÓN INSTITUCIONAL.
- Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios por medio del programa de REINDUCCIÓN.
- Contribuir en el proceso de capacitación de cada una de las áreas con el fin de satisfacer las necesidades de sus usuarios internos y externos a través de sus funcionarios.

 <p>Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.</p>	<p>DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA</p>	<p>CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01</p>
			<p>VERSIÓN: 05</p>
			<p>PÁGINA: 9 DE 56</p>

- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.
- Mejorar el desempeño de los funcionarios en el Hospital General de Medellín.

5. DEFINICIONES

- 5.1. **COMPETENCIA:** “Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).
- 5.2. **CAPACITACIÓN:** “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).
- 5.3. **FORMACIÓN:** La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- 5.4. **EDUCACIÓN NO FORMAL (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano):** La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).
- 5.5. **EDUCACIÓN INFORMAL:** La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 10 DE 56

5.6. **EDUCACIÓN FORMAL:** Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, en el Hospital General de Medellín, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.


Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

 <p>Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.</p>	<p>DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA</p>	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 11 DE 56

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del Hospital General de Medellín.

7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

7.1. CONCEPTUALES

La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.


Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Enfoque de la formación basada en Competencias: “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

7.2. LINEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR EL PLAN DE CAPACITACIÓN A MIPG

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, la capacitación se

	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 12 DE 56

debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra,2014) y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación

Eje Gobernanza para la paz:


La Gobernanza para la paz le ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos.

Eje Gestión del Conocimiento:

Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno.

Eje Creación de Valor:


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.

	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 13 DE 56

8. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL HOSPITAL GENERAL DE MEDELLIN

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio y el eficaz desempeño del cargo, cubre los siguientes subprogramas:

- **INCIDENTAL:** Se denomina así a aquellas capacitaciones que resultan de situaciones no previsibles es decir, por alguna normatividad, reglamentación, factores epidemiológicos o socio culturales, que hacen que nuestros funcionarios tengan que estar capacitados o informados para prestar un eficiente servicio al usuario. Es coordinada por el jefe inmediato con la Oficina de Proyección Humana.
- **PROGRAMADA:** Se realiza en las diferentes áreas o servicios y requiere de una programación basada en el diagnóstico de capacitación. Es coordinada por el Jefe del área y la Oficina de Proyección Humana.
- **CORPORATIVA:** Obedece a las necesidades sentidas a nivel de la institución y del personal. Se orienta a cumplir los objetivos de Plan de Desarrollo y el Plan de Capacitación del Hospital. Es coordinado por el Comité de Capacitación y la Oficina de Proyección Humana.
- ✓ **INCENTIVOS NO PECUNIARIOS:** Funcionarios que se exaltan anualmente de acuerdo a las categorías definidas por la institución:
 - El reconocimiento del valor de los estudios de postgrado desde un cincuenta por ciento (50%) hasta el ciento por ciento 100%, sin exceder de 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), el valor total a pagar por el postgrado.
 - El reconocimiento y pago de Diplomados, relacionado con las competencias laborales del funcionario o en temas que sean pertinentes para la gestión institucional.
 - El costo de la publicaciones de investigaciones, hasta por cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV).
 - El otorgamiento de licencias remuneradas para asistir a pasantías o eventos de estudio dentro y fuera del país.

 <p>Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.</p>	<p>DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA</p>	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 14 DE 56

✓ Dentro de estas modalidades podemos encontrar que las capacitaciones pueden ser:


- **TÉCNICO – CIENTÍFICA:** Corresponde a todas aquellas capacitaciones relacionadas con temas propios del área asistencial, dirigidas al mejoramiento del puesto del trabajo, las habilidades de los funcionarios y por ende la prestación de los servicios de salud.
- **TÉCNICO – ADMINISTRATIVA:** Corresponde a todas aquellas capacitaciones relacionadas con temas del área administrativa para el mejoramiento del desempeño del cargo y que sirven de apoyo en la prestación de los servicios de salud.
- **HUMANA:** Están dirigidas a todo el personal del Hospital sin importar el perfil del cargo y tienen que ver con el crecimiento personal, autoestima y otros aspectos o temas relativos a éstos y que aportan al mejoramiento continuo de la atención excelente y calidad de vida.

8.1. INDUCCIÓN VIRTUAL

El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia con la Institución.

Este programa se realiza cada vez que ingresa un funcionario a la entidad, a través de una estrategia donde se integra a los servidores a la entidad y los temas a tratar, tales como:

1. Direccionamiento estratégico.
2. Talento Humano
3. Gestión por procesos
4. Sistema de Gestión Integral de Calidad
5. Sistema de Información y atención al usuario
6. Modelo de atención
7. Gestión de la Información
8. Gestión de la Tecnología
9. Ambiente Físico
10. Gestión de la docencia, la investigación y la Innovación.
11. Seguridad del paciente

	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 15 DE 56

8.2. REINDUCCIÓN VIRTUAL

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Institución. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de la Plataforma Virual.

8.3. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica de los oficios: se orienta por lo tanto a atender, en el cierto plazo necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiestan en desempeños observables de manera inmediata.

Adicionalmente, el jefe del área donde el servidor desempeñará sus funciones, asignará un acompañamiento que se responsabilizará por el entrenamiento en el puesto de trabajo a través de las siguientes labores:


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

Finalmente, el área responsable deberá entregar al área de Gestión Humana el formato de Entrenamiento en el puesto de trabajo diligenciado y firmado por el Director del área.

8.4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación es el conjunto coherente 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 empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en el Hospital.

Para su formulación se desarrolla las siguientes fases:

	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 16 DE 56

- ✓ Diagnóstico de capacitación
- ✓ Las prioridades del año 2018
- ✓ La experiencia adquirida
- ✓ Las exigencias gerenciales
- ✓ Las debilidades detectadas y formuladas dentro de un plan de mejoramiento individual (Evaluación de desempeño).
- ✓ Resultado de procesos (Auditorías internas o externas, específicas de cada proceso) o institucional (Basado en el plan integral de mejoramiento de los estándares de acreditación)

Consolidación de la información del diagnóstico formulado, para estructurar el Plan Institucional de Capacitación 2018 y presentarlos al Comité de Capacitación.

El Comité de Capacitación priorizará las necesidades de capacitación de acuerdo a la planeación y lineamientos impartidos para la vigencia actual. Una vez se verifique la priorización, el Comité de Capacitación aprobará del Plan Institucional de Capacitación.


- Se definen las capacitaciones a ofrecer y se establece un cronograma de cumplimiento teniendo en cuenta las líneas de Acreditación.
- Se presenta a la Junta Directiva
- Ejecución del Plan Institucional de Capacitación- PIC.

9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Un Plan de Capacitación debe entenderse como una herramienta estratégica dinámica, puesto que son muchas las acciones, programas y proyectos específicos o institucionales que contribuyen a ampliar la estructura y la dimensión de la capacitación y los requerimientos de la empresa.

El direccionamiento de la capacitación está dado por una directriz gerencial expresada así: “Se debe capacitar al personal sólo en lo que requiere el Hospital y de acuerdo con la identificación de necesidades para lograr el mejoramiento de su desempeño”.

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación se tiene en cuenta las necesidades institucionales planteadas por los diferentes áreas, como también las diferentes preguntas formuladas, las reuniones con los líderes de las áreas, los resultados de la encuesta aplicada en el Departamento, el

	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 17 DE 56

análisis de las necesidades detectadas en la evaluación de desempeño por medio de los planes de mejoramiento individual que contribuya en el mejoramiento en el puesto de trabajo, resultado de procesos (Auditorías internas o externas, específicas de cada proceso) o institucional (Basado en el plan integral de mejoramiento de los estándares de acreditación).

Analizada la información se puede determinar si existen temas transversales a la Entidad como también detectar la cobertura que pueda presentar en los diferentes niveles jerárquicos.


Una vez verificada la información las capacitaciones que requieren financiación o apoyo tanto interno como externo, se registra el formato AP-GHU-EC001F01 donde se encuentra consolidada la información de los facilitadores externos en el cual se contemplan los siguientes aspectos:

- Área o Servicio
- Director o Líder
- Fecha de aplicación
- Tema Capacitación (por nivel – por persona)
- Motivo de la capacitación (por Plan de Mejoramiento- Actualización – Cambio)
- Posible Capacitador (Establecimiento Educativo o Facilitador)
- Valor Estimado
- Fecha en el que realizará
- Observaciones

10. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La Red Institucional de Capacitación es la ofrecida por otras instituciones públicas y los convenidos docentes asistenciales en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública.-ESAP-
- Centro de Estudio en Salud EDESA.
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA – Centro De Tecnologías
- Departamento Nacional de Planeación - DNP –
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA-Centro de Gestión Administrativa.
- Colegio Mayor de Antioquia.
- Corporación ECOSESA.
- Corporación Universidad Remington
- Fundación Universitaria Autónoma de las Américas.
- Fundación Universidad María Cano.

	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 18 DE 56

- Fundación Universitaria San Martín.
- Universidad Católica de Manizales
- Universidad del CES.
- Universidad Cooperativa de Colombia.
- Universidad de Antioquia.
- Universidad Pontificia Bolivariana (UPB)

11. CONSOLIDADO DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2018


Se anexa el consolidado de las necesidades de capacitación de cada área para el 2018. Se hace una selección, priorizando necesidades Institucionales, debido a la cantidad de temas solicitados.

11.1. CAPACITACIONES PRIORIZADAS

Con alguna frecuencia debido a nuevos desarrollos, creación de servicios, eventos especiales y/o mantenimiento de normas o sistemas, el comité prioriza en algunas áreas capacitaciones:

- Verificador condiciones de habilitación
- Comunicación Asertiva
- Modelo de atención, humanización.
- Modelo Integrado de Planeación y gestión - MIPG (DECRETO 1499 de 2017).
- Sarlaft- Gestión de Riesgos
- Formulación proyectos de inversión del sector salud.
- Ejes Acreditación.
- Generalidades (Plan Estratégico, de Desarrollo y de Acción, plataforma estratégica, Modelo de atención).
- Competencias de Liderazgo.
- Administración de Cambios.
- Supervisores de contratos (técnicos administrativo y Financiero)
- Manejo seguro de gases medicinales.

- Innovación y cocreación en docencia servicio.
- Innovación y cocreación en investigación.
- Buenas Prácticas Clínicas y Regulación Colombiana
- Manual de Ensayos Clínicos
- Manejo de Sustancias Peligrosas (IATA)
- Competencias en SST y MA según criticidad el cargo (incluidas las 50 horas del curso del SGSST)
- Manejo de sustancias psicoactivas

 <p>Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.</p>	<p>DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA</p>	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 19 DE 56

- Visión Cero (caídas a nivel, uso de elementos de protección, cultura del cuidado)
- Norma Iso 31000
- Curso Manipulación de Alimentos


- Urgencias Saber de Urgencias.
- Certificado Auditor Interno
- Manejo de usuarios agresivos
- Protocolo por Aislamiento
- Movilización de Paciente
- Temas de Cultura del servicio, Competencias y Riesgo Psicosocial.

11.2. CUMPLIMIENTO DE RESOLUCIÓN 2003 DE HABILITACIÓN

- RCP Avanzado adultos
- RCP Básico Adultos
- RCP Pediátrico
- RCP Neonatal
- IAMI
- Atención a víctimas de violencia sexual.
- Competencia en toma de muestras de laboratorio
- Certificación en procesos de sedación.
- Certificación de formación para el apoyo al cuidado de la paciente quimioterapia.
- Formación en la competencia del cuidado integral del paciente oncológico adulto y pediátrico.

11.3. PARA SATISFACER NECESIDADES INSTITUCIONALES


- Actualización en contratación estatal
- Actualización Código General del Proceso.
- Actualización Código General de procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- Actualización en el manejo de Excel y Word
- Manejo de Archivos
- Actualización estándares internacionales y nacionales de acreditación.
- Auditoría de procesos de salud
- Aplicaciones en Resonancia
- Reinducción Ris
- Curso Idiomas
- Modelo de Mejoramiento Institucional
- Curso Taller Cuidados Esenciales del Recién nacido
- Coaching

	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTIÓN HUMANA GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 20 DE 56

- Redacción y Ortografía
- Actualización temas tributarios
- Modulo RH
- Actualización TRD Y TVD
- Actualización PGD
- Aseguramiento Decreto 780
- Certificación por competencias Gestión Documental
- Planeación de Compras y manejo de proveedores
- Uso de Elementos de Protección Personal
- Capacitación en Análisis Estadísticos de Grandes Volúmenes de Datos (SPSS, Stata, R).
- Investigación Translacional.
- Redacción de Artículos Científicos.
- Manejo de plataforma Moodle.
- Scrum master
- Inteligencia de negocios
- Misiones académicas enfocadas a innovación en Salud
- El Desarrollo y la Investigación.
- Capacitación y entrenamiento en gestión de TICs al servicio de docencia servicio.
- Manejo seguro de sustancias químicas bajo el SGA
- Roles y responsabilidades del sistema de Gestión SST frente a los terceros interventor
- Copasst (Roles, competencias, AT, legislación)
- Buenas Prácticas Clínicas y Regulación Colombiana
- SUSARs (Suspected Unexpected Serious Adverse Reaction)
- Jornada Clínica de cuidado de enfermería en patologías cerebro vascular, hipertensión arterial, diabetes (Incluye manejo de la insulina)
- Identificación de paciente en riesgo Detección del deterioro clínico) Equipos de respuesta rápida.
- Manejo de Monitores y alarmas, equipos varios.
- Política del silencio.
- Manejo adecuado de la tecnología y redes sociales.
- Diplomado: Planificación Estrategias y construcción de Indicadores en el sector pública.
- Diplomado: Sistema de Gestión Integral de Calidad
- Congreso Nacional e internacional de Auditoría Interna del Instituto de Auditoría Interna

12. EJECUCIÓN

Se informa mediante comunicado interno a las diferentes dependencias que presentaron sus proyectos su aprobación o no y las acciones a seguir.

	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 21 DE 56

En el caso de la ejecución de las capacitaciones con facilitadores internos el profesional asignado por Proyección Humana se programará mensualmente con el Director responsable del área en la ejecución de la capacitación y seguimiento al mismo, dicho profesional se encargará de realizar y entregar a proyección Humana:

- Ficha Técnica de la capacitación AP-GHU-EC002F03
- Resultados de la aplicación del Prestes y Postes
- Evaluación de la Satisfacción de la capacitación- AP-GHU-EC-002F04

Se considera ganado un postes cuando el funcionario haya obtenido una nota de 4 puntos sobre 5, quien haya obtenido una nota menor de 4 se informará al servicios quien reprogramara para realizar nuevamente la capacitación.

Para los proyectos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área responsable o funcionario deberá formular la solicitud ante el Comité de Capacitación quien deberá dar la aprobación definitiva al trámite del proceso y será proyección Humana quien procederá con el proceso de inscripción ante la institución respectiva. Adicionalmente, Proyección Humana realizará seguimiento al cumplimiento de lo planeado.


13. BENEFICIARIOS

Los programas de capacitación estarán dirigidos a todos los empleados públicos de libre nombramiento y remoción y de carrera administraba, provisionales y temporales y para su otorgamiento el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones: llevar por lo menos un año de servicio en la Entidad y acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio. (Artículo 73 del Decreto 1227 de 2005 y Decreto 894 de 2017: Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público.

14. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN- PIC

Los indicadores que se trabajaran son:

INDICADOR CAPACITACIÓN	FÓRMULA
Participación en programas de capacitación de Funcionarios	$(N^{\circ} \text{ Funcionarios capacitados} / N^{\circ} \text{ Funcionarios vinculados}) * 100$
Cumplimiento del plan de capacitación institucional	$(\text{Número de actividades del plan de capacitación institucional ejecutadas en el período} / \text{Número de})$

	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 22 DE 56


INDICADOR CAPACITACIÓN	FÓRMULA
	actividades del plan de capacitación institucional programadas en el mismo período) * 100
Funcionarios satisfechos con la capacitación	Número de empleados satisfechas con la capacitación/ total de empleados y colaboradores encuestados *100
Impacto de la capacitación	Cambios favorables en el nivel de competencias de los servidores públicos, su desempeño en el puesto de trabajo, el mejoramiento de la eficacia, eficiencia y competitividad De la organización.
Valorar el cumplimiento de actividades previstas	Tiempo de ejecución, presupuesto ejecutado, costos, insumos y tiempos utilizados en el diseño y desarrollo del plan.

15. METAS.

- Lograr que el 100% del personal vinculado asista como mínimo a una capacitación al año.
- Lograr que el 100% del personal de enfermería y/o médicos vinculados asista a una capacitación que cumpla a las necesidades de sus funciones.
- Lograr que el 100% del personal administrativo vinculado asista a una capacitación que cumpla a las necesidades de sus funciones.
- Registrar el 100% de las capacitaciones aprobadas por el Comité de Capacitación.
- Cuantificar las capacitaciones donadas y recibidas por los convenios docencia - servicio, con el fin de llevar un control y registro de las personas que asisten, la capacitación recibida y el dinero ahorrado.
- Cuantificar los medios logísticos que se utilizan para la realización de capacitaciones al interior de la institución.
- Evaluar el conocimiento adquirido del 80% de las capacitaciones realizadas.
- Realizar evaluación de conocimiento y de impacto a las capacitaciones, aplicando la metodología Kirk Patrick.

16. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios; en segundo lugar posibilita medir los

 Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 23 DE 56

resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC.

En las evaluaciones periódicas del Plan de Acción, cada área presenta un resultado en Excel y en power point de la gestión del área que involucra el resultado de la capacitación programada. El área de Gestión Humana con datos suministrados por Proyección Humana, presenta un consolidado de todas las acciones de capacitación y anualmente se pasa a todos los líderes y directores de las diferentes áreas.


16.1. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

Nos permite medir los resultados finales en la organización obtenidos como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación. Semestralmente se presentara reportes.

La evaluación de la capacitación se realizará bajo la metodología de Kirk Patrick, conocido como el modelo pionero de evaluación, desde su surgimiento ha sido el más utilizado por sus características de simple, flexible y completo.

Los 4 pasos de esta Metodología son:

- **Nivel de Reacción:** Este nivel incluye la primera impresión de los participantes a cerca del programa evaluando los materiales, el instructor, la metodología y el contenido. AP-GHU-EC02F04.
- **Nivel de Aprendizaje:** Este nivel tiene que ver con la medición del aprendizaje de principios, hechos, técnicas y destrezas presentadas en el programa. El aprendizaje se evalúa generalmente sobre la base de pruebas de conocimientos, las que deben tener una serie de preguntas que permitan captar si se lograron o no los objetivos pedagógicos de la capacitación.
- **Nivel de Actitud:** En esta instancia se mide si realmente ha habido un cambio de conducta del trabajador en el desarrollo de su actividad. Esta modalidad de evaluación permite comprobar si los trabajadores capacitados han modificado actitudes anteriores después de lo aprendido. AP-GHU-EC02F05.

 <p>Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.</p>	<p>DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA</p>	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 24 DE 56

- **Nivel de Resultados:** Los resultados de un programa de capacitación se pueden expresar en términos de resultados como: reducción de cambios de personal, reducción de costos, incremento de eficiencia, reducción de quejas de los clientes, aumento de calidad y cantidad de producción, o mejoramiento de la motivación, que se espera provocará los anteriores resultados.
- ✓ Se evalúa los conocimientos adquiridos en las capacitaciones que se realizan al interior del hospital con los pretest o postest que contribuyen cada capacitador, se debe haber obtenido una calificación igual o superior a 4, equivalente al 80% y si se tiene una nota inferior a esta debe realizar nuevamente la capacitación.
- ✓ Se evalúa la efectividad de la capacitación en el formato AP-GHU-EC02F05, donde se evidencia si la persona o el área alcanzaron los objetivos propuestos.
- ✓ La aplicación del formato se realizará en un término no inferior a (1) un mes y no mayor a (2) meses
- ✓ Las capacitaciones con duración igual o superior a cuatro (4) horas, se les expedirá certificación por el Hospital.
- ✓ Se realizará la medición de la efectividad de la capacitación a aquellas que sean relacionadas con el desempeño de los empleados y las de interés institucional.
- ✓ Para dar cumplimiento a la metodología Kirk Patrick, el docente deberá definir en la ficha técnica de capacitación el nivel de la Capacitación en la siguiente tabla diseñada para establecer nivel de medición de las capacitaciones que le dictará al personal, la cual la deberán entregar mensualmente a la Oficina de proyección Humana.

**INDICADOR CAPACITACION
MEDICION DE IMPACTO**

Tipo de capacitación	Nivel de Clasificación	Cobertura	Satisfacción	Eficacia	Adherencia	Impacto
			10%	20%	30%	40%
A	1	X	X			
B	2	X	X	X		
C	3	X	X	x	X	
D	4	X	X	x	x	x

Guía para r

A	Nivel 1:	Capacitaciones de muy corta duración 1 hora donde se busca solamente informar o sensibilizar, lista de asistencia y evaluar la capacitación.
B	Nivel 2	Apropiación de conceptos pero no es tan importante entrar a mirar si la persona aplico o no aplico o sea como los despliegues que se busca que la persona aprenda las respuestas.
C	Nivel 3	Cuando son capacitaciones de habilidades como en el hacer, y el saber hacer EJ: higiene de manos.
D	Nivel 4:	Las capacitaciones son intensivas, mayor duración Ej: 4 horas en adelante que se deben ver reflejadas en un impacto, capacitaciones de varias secciones como de dos días intensivos y ameritan un indicador.

**INDICADOR CAPACITACION
MEDICION DE IMPACTO**

Tipo de capacitación	Nivel de Clasificación	Cobertura	Satisfacción	Eficacia	Adherencia	Impacto
A	1	X	100			
B	2	X	40	60		
C	3	X	30	30	40	
D	4	X	10%	20%	30%	40%


17. PRESUPUESTO

Para el 2018 se cuenta con un presupuesto inicial de \$250.000.000 para la capacitación de los funcionarios del área asistencial y administrativa del HGM.

Este rubro está incluido en el presupuesto de funcionamiento, para ejecutar en el presente año.

RUBRO	VALOR
PRESUPUESTO DE FUNCIONAMIENTO	\$208.000.000

*Fuente: Departamento Financiero HGM 2017

 <p>Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.</p>	<p>DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA</p>	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 26 DE 56


18. ANEXOS.

Documentos externos o de referencia


No aplica

Documentos asociados al instructivo


Anexo 1. Consolidado diagnostico necesidades de capacitación -2018.

	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 27 DE 56


CONTRATACION											
TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / Nº DE PERSONAS					DIGIRIDO	MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN				
	POBLACIÓN						Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología	Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
	Director	Profesional	Técnico	Auxiliar Administrativo y Auxiliar Asistencial	TOTAL POBLACIÓN						
Actualización en contratación estatal	1	1			2	Directores y profesionales Universitario		X		Sin datos	Primer Semestre de 2018
Actualización Código General del Proceso.		1			1	Profesional Universitario		X		Sin datos	Primer Semestre de 2018
Actualización Código General de procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo		1			1	Profesional Universitario		X		Sin datos	Primer Semestre de 2018
Actualización Supervisión de Contratos	1	1		1	3	Directivos-Administrativos y Profesionales				Sin datos	Primer Semestre de 2018
Actualización en el manejo de Excel y Word				1						Sin datos	Primer Semestre de 2018
Manejo de Archivos				1						Sin datos	Primer Semestre de 2018

	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 28 DE 56


CALIDAD Y PLANEACIÓN											
TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / N° DE PERSONAS					DIGIRIDO	MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN				
	POBLACIÓN						Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología	Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
	Director	Profesional	Técnico	Auxiliar Administrativo y Asistencial	TOTAL POBLACIÓN						
Simposio Internacional Seguridad del Paciente		1			1	Profesionales Universitario		X		Clínica Imbanaco	Primer Semestre de 2018
Encuentro Latinoamericano de Calidad y seguridad del Paciente y Foro de la OES	1	1			2	Jefe de Oficina y Profesional Universitario		X		OES	Primer Semestre de 2018
Foro de Soluciones Exitosas e Innovación en Salud ACHC	1	1			2	ACHC		X		ACHC	Primer Semestre de 2018
Club Bench de Experiencias Exitosas		1			1	Profesionales Universitario		X		Fundación Guyacanes	Primer Semestre de 2018
Metodología y estrategias didácticas para fortalecer habilidades para dar capacitación		1		1	2	Profesionales Universitario y Auxiliares Administrativos		X		SENA	Primer Semestre de 2018

	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 29 DE 56

CALIDAD Y PLANEACIÓN											
TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / N° DE PERSONAS					DIGIRIDO	MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN				
	POBLACIÓN						Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología	Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
	Director	Profesional	Técnico	Auxiliar Administrativo y Auxiliar Asistencial	TOTAL POBLACIÓN						
Manejo de Archivos				1	1	Auxiliares Administrativos		X		sin datos	Primer Semestre de 2018
Sistema de Gestión Integral de Calidad			1		1	Técnico Administrativo		X		ICONTEC	Segundo Semestre de 2018
Verificador condiciones de habitación			1		1	Técnico Administrativo		X		Universidad CES	Segundo Semestre de 2018
Gestión por procesos			1		1	Técnico Administrativo		X		Por definir	Segundo Semestre de 2018
Sistemas Integrados de Gestión		1			1	Profesional Universitario		X			
Actualización estándares internacionales y nacionales de acreditación.		1				Profesional Universitario		X		ICONTEC- JCI-CLUSTER- OES	Segundo Semestre de 2018
Excel			1			Profesional Universitario y técnico		X		Eafit-SENA	Segundo Semestre de 2018
Comunicación Asertiva			1			Profesional Universitario y técnico		X		Convenios	Segundo Semestre de 2018


	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 30 DE 56

CALIDAD Y PLANEACIÓN											
TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / N° DE PERSONAS					DIGIRIDO	MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN				
	POBLACIÓN						Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología	Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
	Director	Profesional	Técnico	Auxiliar Administrativo y Asistencial	TOTAL POBLACIÓN						
Manejo de usuarios agresivos		1	1			Profesional Universitario y técnico		X		Convenios	Segundo Semestre de 2018
Temas relacionados con la calidad en la atención: modelo de atención, humanización, etc.		1				Profesional Universitario y técnico		X		Icontec-Fundación Guayacanes, H San Vicente Fundación, OES-UPB	Segundo Semestre de 2018
Auditoría de procesos de salud		1				Profesional Universitario		X		Eafit	Segundo Semestre de 2018
Diplomado Planificación Estrategias y construcción de Indicadores en el sector pública		1				Profesional Universitario		X		Eafit	Segundo Semestre de 2018
Diplomado SIGC Sistema Integral de Gestión de la Calidad.		1				Profesional Universitario		X		Eafit	Segundo Semestre de 2018


	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 31 DE 56

CALIDAD Y PLANEACIÓN											
TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / N° DE PERSONAS					DIGIRIDO	MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN				
	POBLACIÓN						Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología	Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
	Director	Profesional	Técnico	Auxiliar Administrativo y Asistencial	TOTAL POBLACIÓN						
Modelo Integrado de Planeación y gestión - MIPG (DECRETO 1499 de 2017)		1				Profesional Universitario		X		Eafit	Segundo Semestre de 2018
SARLAFT- Gestión de Riesgos		1				Profesional Universitario		X		Eafit	Segundo Semestre de 2018
Formulación proyectos de inversión del sector salud.		1				Profesional Universitario		X		ESAP	Segundo Semestre de 2018

AYUDAS DIAGNOSTICAS											
TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / N° DE PERSONAS					DIGIRIDO	MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN				
	POBLACION						Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología	Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
	Director	Profesional	Técnico	Auxiliar Administrativo y Asistencial	TOTAL POBLACIÓN						
Protocolo por Aislamiento			12		12	Técnicos Área Salud Imágenes Diagnosticas		X		Sin datos	Primer Semestre de 2018


	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 32 DE 56

AYUDAS DIAGNOSTICAS											
TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / Nº DE PERSONAS					DIGIRIDO	MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN				Mes en el que se realizará
	POBLACION						Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología	Posible Capacitador	
	Director	Profesional	Técnico	Auxiliar Administrativo o y Auxiliar Asistencial	TOTAL POBLACIÓN						
Movilización de Paciente			12		12	Técnicos Área Salud Imágenes Diagnosticas		X		Sin datos	Primer Semestre de 2018
RCP			12		12	Técnicos Área Salud Imágenes Diagnosticas		X		Sin datos	Primer Semestre de 2018
Aplicaciones en Resonancia			12		12	Técnicos Área Salud Imágenes Diagnosticas		X		Sin datos	Segundo Semestre de 2018
Manejo de Extintores			12		12	Técnicos Área Salud Imágenes Diagnosticas		X		Sin datos	Segundo Semestre de 2018
Talleres con psicología			12		12	Técnicos Área Salud Imágenes Diagnosticas		X		Sin datos	Segundo Semestre de 2018
Reinducción RIS			12		12	Técnicos Área Salud Imágenes Diagnosticas		X		Sin datos	Segundo Semestre de 2018
Curso Idiomas			1		1	Auxiliar Administrativo		X		Sin datos	Segundo Semestre de 2018


	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 33 DE 56

AYUDAS DIAGNOSTICAS											
TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / Nº DE PERSONAS						MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN				
	POBLACION					DIRIGIDO	Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología	Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
	Director	Profesional	Técnico	Auxiliar Administrativo o y Auxiliar Asistencial	TOTAL POBLACIÓN						
Atención al Usuario			1		1	Auxiliar Administrativo		X		Sin datos	Segundo Semestre de 2018

INSTITUCIONAL											
TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / Nº DE PERSONAS						MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN				
	POBLACION					DIRIGIDO	Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología	Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
	Director	Profesional	Técnico	Auxiliar Administrativo y Auxiliar Asistencial	TOTAL POBLACIÓN						
Seguridad del paciente	15	374	52	883	1324	Todo el personal		X		Instituciones convenio	Febrero
SGIC	15	374	52	883	1324	Todo el personal		X		Instituciones convenio	Marzo
Estándares Acreditación	15	374	52	883	1324	Todo el personal		X		Instituciones convenio	Abril
Ejes Acreditación	15	374	52	883	1324	Todo el personal		X		Instituciones convenio	Mayo
SIAU	15	374	52	883	1324	Todo el personal		X		Instituciones convenio	Febrero
Generalidades (Plan Estratégico, de Desarrollo y de Acción,	15	374	52	883	1324	Todo el personal		X		Instituciones convenio	Abril


	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 34 DE 56

INSTITUCIONAL											
TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / N° DE PERSONAS						MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN				
	POBLACION					DIRIGIDO	Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología	Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
	Director	Profesional	Técnico	Auxiliar Administrativo y Auxiliar Asistencial	TOTAL POBLACIÓN						
plataforma estratégica, Modelo de atención)											
Modelo de Mejoramiento Institucional	15	374	52	883	1324	Todo el personal		X		Instituciones convenio	Junio
Gestión por Procesos	15	374	52	883	1324	Todo el personal		X		Instituciones convenio	Julio
Gestión de Proyectos	15	374	52	883	1324	Directores y Lideres		X		Instituciones convenio	Octubre
Competencias de Liderazgo	15	374	52	883	1324	Directores y Lideres		X		Instituciones convenio	Agosto
Competencias en planeación	15	374	52	883	1324	Directores y Lideres		X		Instituciones convenio	Septiembre
Administración de Cambios	15	374	52	883	1324	Directores y Lideres		X		Instituciones convenio	Diciembre
Gestión de Riesgos	15	374	52	883	1324						

	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 35 DE 56

HOSPITALIZACION

TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / N° DE PERSONAS					MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN			Posible Capacitador	Mes en el que se realizará	
	POBLACION					DIRIGIDO	Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.			Creación, cambio o actualización de tecnología
	Director	Profesional	Técnico	Auxiliar Administrativo y Auxiliar Asistencial	TOTAL POBLACIÓN						
Curso Manipulación de Alimentos		14	3		17	Profesionales (Médicos Generales)		X		Instituciones convenio	Enero
Curso Avanzada RCCP		7			7	Profesionales de la Salud		X		Salamandra	1 o 2 personas por mes, o dependiendo del número de cursos que se realicen en el año
Simposio de Actualización en Conocimientos para médicos Generales		3			3	Profesionales de la Salud		X		HGM	Septiembre
Urgente Saber de Urgencias		3			3	Profesionales de la Salud		X		HUSVF	Agosto
Curso de actualización para médicos Generales		2			2	Médicos Generales		X		ASMEDAS	Diciembre
Curso Taller Cuidados Esenciales del Recién nacido		12			12	Médicos Especialista (Pediatras)		X		Neonatologa HGM	Abril-Mayo-Junio
Comunicación		52			52	Médicos Especialistas		X		Capacitador externo, Asesor de Calidad	Marzo a Nov


	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 36 DE 56

HOSPITALIZACION

TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / N° DE PERSONAS					MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN			Posible Capacitador	Mes en el que se realizará	
	POBLACION					DIRIGIDO	Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.			Creación, cambio o actualización de tecnología
	Director	Profesional	Técnico	Auxiliar Administrativo y Auxiliar Asistencial	TOTAL POBLACIÓN						
IAMI		120			120	Personal Asistencial		X			


GESTION HUMANA

TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / N° DE PERSONAS					MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN			Posible Capacitador	Mes en el que se realizará	
	POBLACION					DIRIGIDO	Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.			Creación, cambio o actualización de tecnología
	Director	Profesional	Técnico	Auxiliar Administrativo y Auxiliar Asistencial	TOTAL POBLACIÓN						
Actualización PGD			1			Técnicos Administrativos		X		AGN	Primer semestre
Actualización TRD Y TVD			1			Técnicos Administrativos		X		AGN	Primer semestre
Documentos Electrónicos AGN			1			Técnicos Administrativos		X		AGN	Primer semestre
Actualización de Normas			1			Técnicos Administrativos		X		AGN	Primer semestre


	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 37 DE 56

GESTION HUMANA


TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / N° DE PERSONAS					DIRIGIDO	MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN			Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
	POBLACION						Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología		
	Director	Profesional	Técnico	Auxiliar Administrativo y Auxiliar Asistencial	TOTAL POBLACIÓN						
Modulo RH			2			Técnicos Administrativos		X		Por definir	Segundo semestre
Manejo de Indicadores			2			Técnicos Administrativos		X		Por definir	Segundo semestre
Actualización temas tributarios			2			Técnicos Administrativos		X		Por definir	Segundo semestre
Actualización seguridad Social			2			Técnicos Administrativos		X		Por definir	Segundo semestre
Redacción y Ortografía				4		Auxiliar Administrativo		X		Por definir	Segundo semestre
UGPP			2			Técnicos Administrativos		X		Por definir	Segundo semestre
Coaching		2		4		Profesional Universitaria				UPB	Segundo semestre
Diplomado Talento Humano		2		4		Profesional Universitaria				UPB	Segundo semestre

	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 38 DE 56


SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA											
TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / N° DE PERSONAS					MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN					
	POBLACION					DIRIGIDO	Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología	Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
	Director	Profesional	Técnico	Auxiliar Administrativo y Auxiliar Asistencial	TOTAL POBLACIÓN						
Supervisores de contratos (Técnicos administrativo y financiero)	15	10		20		45		X		Convenios	Primer semestre
Trabajo en Equipo	15	10		20		45		X		Convenios	Primer semestre
Liderazgo	15	10		20		45		X		Convenios	Primer semestre
Excel Básico y Avanzado		5	12			17		X		Convenios	Primer semestre
Aseguramiento Decreto 780		5	12			17		X		Convenios	Primer semestre

	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 39 DE 56


APOYO LOGISTICO											
TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / Nº DE PERSONAS						MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN				
	POBLACION					DIRIGIDO	Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología	Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
	Director	Profesional	Técnico	Auxiliar Administrativo y Auxiliar Asistencial	TOTAL POBLACIÓN						
Curso Excel Avanzado	15			2		17		X		Convenios	Abril
Entrenamiento en supervisión interventoría	15			2		17		X		Convenios	Febrero
Planeación de compras y Desarrollo de Proveedores	15			1		16		X		Convenios	Junio
Entrenamiento en el Hospital	15			2		17		X		Convenios	Enero
Finanzas para no financieros	15					15		X		Convenios	Agosto
Manejo de Herramientas Mecánicas						0		X		Proveedores Mantenimiento	Julio
Uso de Elementos de Protección Personal						0		X		Proveedores Mantenimiento	Julio
Uso seguro de calderas						0		X		Proveedores Mantenimiento	Marzo
Manejo seguro de gases medicinales						0		X		Proveedores Mantenimiento	Febrero
Mantenimiento de equipos biomédicos			2			2		X		Proveedores Mantenimiento	No aplica

	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 40 DE 56

APOYO LOGISTICO											
TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / Nº DE PERSONAS					MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN					
	POBLACION					DIRIGIDO	Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología	Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
	Director	Profesional	Técnico	Auxiliar Administrativo y Auxiliar Asistencial	TOTAL POBLACIÓN						
Normatividad Habilitación de Res		1				1		X		Proveedores Mantenimiento	Julio
Gestión del mantenimiento		2				2		X		Proveedores Mantenimiento	Septiembre
Pensamiento en presión y volúmenes		1			1	Todo el personal		X		SENA	Febrero
Mantenimiento en supervisión e interventoría		1			1	Todo el personal	X			SENA	Abril
Actualización en Revit		1			1	Todo el personal	X	X	X	SENA	Marzo
Capacitación en finanzas básicas		1			1	Todo el personal	X		X	Analista área sistemas	Abril
Actualización en Project		1			1	Todo el personal	X			Administrador EURODOC	Mayo
Profundización en Indicadores		1			1	Todo el personal	X	X		Gestión Documental	Enero
Certificación por competencias Gestión Documental		1				Todo el personal				Gestión Documental	Febrero
Manejo en Ofimática		1				Todo el personal				Convenios	
Curso de Ingles		1				Todo el personal				Convenios	Febrero


	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 41 DE 56

APOYO LOGISTICO											
TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / N° DE PERSONAS					DIRIGIDO	MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN			Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
	POBLACION						Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología		
	Director	Profesional	Técnico	Auxiliar Administrativo y Auxiliar Asistencial	TOTAL POBLACIÓN						
Capacitación SAP		1				Todo el personal				Convenios	Marzo
Capacitación Eurodoc		1				Todo el personal				Convenios	Abril
Actualización procesos de Gestión Documental						Todo el personal				Convenios	Mayo
Planeación de Compras y manejo de proveedores			1							Convenios	Junio
Curso Power Point			1							Convenios	Agosto
Logística en servicios de salud			1 1							Convenios	Enero
Curso Ingles		2	9							Academia de Ingles	Febrero
Metodología agiles en Gestión de proyectos SCRUM										NETEC	Abril

	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 42 DE 56


DOCENCIA E INVESTIGACION

TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / Nº DE PERSONAS						MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN				
	POBLACION					DIRIGIDO	Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología	Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
	Director	Profesional	Técnico	Auxiliar Administrativo y Asistencial	TOTAL POBLACIÓN						
Scrum master		2				2		X		EAFIT	Junio
Inteligencia de negocios		2				2		X		EAFIT, EIA	Marzo
Misiones académicas enfocadas a innovación en Salud		1				1		X		EIA, CES, EAFIT, UPB	Octubre
Sistemas De Gestión De La Innovación,		1				0		X		ECCI	Febrero
El Desarrollo y La Investigación. Certificado Auditor Interno		2				0		X		EIA	Abril
Vigilancia e Inteligencia Competitiva		2				0		X		EIA	Julio
Metodología KAIZEN		2				2		X		Qsystem	Agosto
Health y telemedicina						0		X		U de A.	Mayo
Docencia Servicio											
Manejo de plataforma Moodle.		2	1			3		X		EAFIT.	Julio

	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 43 DE 56


DOCENCIA E INVESTIGACION

TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / Nº DE PERSONAS						MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN			Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
	POBLACION					DIRIGIDO	Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología		
	Director	Profesional	Técnico	Auxiliar Administrativo y Asistencial	TOTAL POBLACIÓN						
Excel Avanzado.		2	1			3		X		SENA.	Julio
Capacitación y entrenamiento en gestión de TICs al servicio de docencia servicio.		2	1			Todo el personal		X		Unidad de Innovación y Cocreación HGM.	Agosto
Innovación y cocreación en docencia servicio.		2				Todo el personal	X	X	X	Universidad CES.	Abril
Investigación											
Investigación			1							Universidad de Antioquia.	Junio
Capacitación en Análisis Estadísticos de Grandes Volúmenes de Datos (SPSS, Stata, R).		1								Universidad CES – SENA.	Agosto
Investigación Translacional.		15								Universidad UPB – UCC – U Remington.	Octubre
Metodologías de Investigación.			15					X		Universidad CES – SENA.	Agosto


	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 44 DE 56

DOCENCIA E INVESTIGACION


TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / Nº DE PERSONAS						MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN			Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
	POBLACION					DIRIGIDO	Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología		
	Director	Profesional	Técnico	Auxiliar Administrativo y Asistencial	TOTAL POBLACIÓN						
Redacción de Artículos Científicos.			15					X		Universidad UPB – UCC – U Remington.	Octubre
Innovación y cocreación en investigación.		1	2	1					X	Unidad de Innovación y Cocreación HGM.	Septiembre
Buenas Prácticas Clínicas y Regulación Colombiana			40					X		Líder – Equipo Centro de Ensayos Clínicos.	Febrero
Manejo de Sustancias Peligrosas (IATA)			2					X		AVIANCA	Septiembre

	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 45 DE 56


SALUD OCUPACIONAL														
TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / Nº DE PERSONAS						TOTAL POBLACIÓN	DIRIGIDO	MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN			Valor Estimado	Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
	POBLACION								Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología			
	Director	Profesional	Técnico	Auxiliar Administrativo y	Auxiliar Asistencial	Trabajador Oficial								
Manual de bioseguridad y estándares de seguridad de riesgo biológico	5	100	15		500	10	630				\$7.000.000	Enfermera Especialista salud ocupacional	Enero - noviembre	
Política de estilos de vida	6	100	20	100	500	10	736				\$7.000.000	Enfermera Especialista Salud ocupacional	Enero – noviembre	
Competencias en SST y MA según criticidad el cargo (incluidas las 50 horas del curso del SGSST)	32	120	15	150	20	12	349				\$3.500.00	Equipo de SST ARL	Enero – noviembre	
Manejo de sustancias psicoactivas (cuidado y proyecto de vida, estilos de vida y trabajo saludable, manejo del estrés, factores de protección y factores de riesgo frente al consumo de sustancias psicoactivas, conceptos)	6	200	20	100	450	10	786				\$8.000.000	Enfermera Especialista Asesora ARL – Psicología -	Enero – noviembre	

	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 46 DE 56

SALUD OCUPACIONAL														
TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / Nº DE PERSONAS						TOTAL POBLACIÓN	DIRIGIDO	MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN			Valor Estimado	Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
	POBLACION								Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología			
	Director	Profesional	Técnico	Auxiliar Administrativo y	Auxiliar Asistencial	Trabajador Oficial								
generales y efectos)														
Riesgo Psicosocial	6	200	30	100	450	11	797				\$8.000.000	asesora ARL - Psicóloga	Enero - noviembre	
Estándares de seguridad en cuidado Osteomuscular e Higiene postural**	6	100	20	100	500	9	735				\$7.000.000	Asesora ARL	Enero - noviembre	
Matriz de peligros y valoración del riesgo	6	50	20	50	400	9	535				\$6.000.000	Asesora ARL – Gestores de calidad	Enero - noviembre	
Visión Cero (caídas a nivel, uso de elementos de protección, cultura del cuidado)	4	50	15	100	500	4	673				\$3.000.000	Asesoras ARL	Enero - noviembre	
Manejo seguro de sustancias químicas bajo el SGA	18	190	25	13	345	9	600				\$7.000.000	Asesor ARL- Técnico Área de la salud	Febrero- Diciembre	
Roles y responsabilidades del sistema de Gestión SST frente a los terceros interventor	31						31					Asesoras ARL	Marzo	


	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 47 DE 56

SALUD OCUPACIONAL														
TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / Nº DE PERSONAS						TOTAL POBLACIÓN	DIRIGIDO	MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN			Valor Estimado	Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
	POBLACION								Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología			
	Director	Profesional	Técnico	Auxiliar Administrativo y	Auxiliar Asistencial	Trabajador Oficial								
Inducción de terceros (contratistas)							0						Asesoras ARL	
Copasst (Roles, competencias, AT, legislación)	16						16						Grupo SST y Asesores ARL	Enero
Actividades de alto riesgo, en cumplimiento de requisitos legales y conceptos básicos							0				\$3.000.000		Asesor ARL-SENA	Febrero-marzo
Uso eficiente de los recursos naturales			12		21		33						Asesor EPM	Mayo - Septiembre
Plan de emergencias	10			20			30				\$7.000.000		Técnico Área de la salud, Asesor ARL	Febrero- Noviembre
Manejo integral de residuos hospitalario			10		50	10	70						Ingeniera Ambiental	Febrero - Diciembre
Comportamiento vial	10	150		130			290						Ingeniera Empresa Gestora residuos	
Manejo del ruido			30		250	9	289						ARL	Marzo
Actualización en Bioseguridad		50		50			100						ARL	Abril
Habilidades de liderazgo			20		350	10	380							
Norma ISO 31000			3				3							

	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 48 DE 56


SALUD OCUPACIONAL														
TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / Nº DE PERSONAS						TOTAL POBLACIÓN	DIRIGIDO	MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN			Valor Estimado	Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
	POBLACION								Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología			
	Director	Profesional	Técnico	Auxiliar Administrativo y	Auxiliar Asistencial	Trabajador Oficial								
Manejo de Ruido							0							

ESTADISTICA													
TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / Nº DE PERSONAS						TOTAL POBLACIÓN	DIRIGIDO	MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN			Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
	POBLACION								Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología		
	Director	Profesional	Técnico	Auxiliar Administrativo y	Auxiliar								
Codificación Diagnostica				4						X			3
Analítica y Modelos Predictivos	1			3						X			5
Análisis de Complejidad Diagnostica	1			4						X			7
Manejo de Paquete Estadístico	1			4						X			8
Manejo de Bases de datos				2						X			9
SQ Server										X			


	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 49 DE 56

ESTADISTICA											
TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / Nº DE PERSONAS					MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN					
	POBLACION					DIRIGIDO	Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología	Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
	Director	Profesional	Técnico	Auxiliar Administrativo y Auxiliar	TOTAL POBLACIÓN						
Normatividad Sector Publico				2					X		10


FINANCIERO											
TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / Nº DE PERSONAS						MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN			Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
	Directivo	Administrativo	Profesional	Técnico	Asistencial	Trabajador Oficial	Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología		
Configuración de macros en Excel			1				X			SENA Convenio docente asistencial	Primer semestre
Diplomado Actualización Tributaria	1		2					X		Universidad convenio docente asistencial	Primer semestre
Excel avanzado	1		1	9				X		SENA Convenio docente asistencial	Abril
Capacitación en cobranzas y cartera		1	1	2					X	EXTERNO	Agosto
Capacitación en informes SAP cartera		1	1	2				X		INTERNO-SISTEMAS	Junio
Humanización en salud	1			90			X				Primer semestre

	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 50 DE 56


FINANCIERO											
TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / Nº DE PERSONAS						MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN			Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
	Directivo	Administrativo	Profesional	Técnico	Asistencial	Trabajador Oficial	Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología		
Manual tarifario SOAT	1			90				X			Primer semestre
Manual tarifario ISS	1			90				X			Primer semestre
Modulo administrativo SAP	1			90				X		INTERNO	Primer semestre
Decreto 4747 -3047-de 2017	1			90				X			Primer semestre
Manejo de la admisión y facturación de medicina prepagadas y pólizas	1			90				X			Primer semestre
Costos en salud	1		1					X		Universidad convenio docente asistencial	Primer semestre
Capacitación SAP área contabilidad			2					X		INTERNO	Primer semestre
Capacitación NIIF			2	4				X		INTERNO	Primer semestre
Capacitación SAP en área de tesorería				2				X		INTERNO	Primer semestre

	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 51 DE 56


ENFERMERÍA												
TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / Nº DE PERSONAS						MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN			Posible Capacitador	Mes en el que se realizará	
	Directivo	Administrativo	Profesional	Técnico	Asistencial	Trabajador Oficial	Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología			
Jornada Clínica control de Infecciones (Infecciones asociadas al cuidado de la salud, manejo de aislamiento hospitalario)			20	200							Profesional de la Institución	Todo el año
Uso seguro e medicamentos, cuidados de enfermería para la administración, farmacovigilancia			70	250							Profesional de la Institución	Todo el año
Manejo de historias clínicas normatividad y manejo adecuado			50	180							Profesional de la Institución	Todo el año
Electrocardiografía			50								Docencia	Todo el año
Jornada Clínica de Cuidados de enfermería (procedimientos de angiografía, manejo de la vida aérea, traqueotomía)			40	150							Docencia	Todo el año
RCP avanzado adultos			40	100							Docencia	Todo el año
RCP básico Adultos			80	300							Profesional de la Institución	Todo el año
RCP Pediátrico			10	70							Profesional de la Institución	Todo el año
RCP Neonatal			15	100							Profesional de la Institución	Todo el año
Jornada de calidad (sistema de gestión integral de calidad (SGIC), estándares de acreditación, seguridad del paciente. (Salud Ocupacional)			80	270							Profesional de la Institución	Todo el año

	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 52 DE 56

ENFERMERÍA											
TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / N° DE PERSONAS						MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN			Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
	Directivo	Administrativo	Profesional	Técnico	Asistencial	Trabajador Oficial	Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología		
Jornada Clínica de cuidado de enfermería en patologías cerebro vascular, hipertensión arterial, diabetes (Incluye manejo de la insulina)			30	120						Profesional de la Institución	Todo el año
Repaso de Instructivos Institucionales			30	150						Docencia	Todo el año
Humanización en servicios de salud programa, política estratégicas.			50	200						Docencia	Todo el año
IAMI			70	250						Profesional de la Institución	Todo el año
Identificación de paciente en riesgo (Detección del deterioro clínico) Equipos de respuesta rápida.			50	170						Docencia	Todo el año
Jornada de la tecnología: Manejo de Monitores y alarmas, equipos varios.			70	200						Profesional de la Institución	Todo el año
Política del silencio, Manejo adecuado de la tecnología y redes sociales			40	150						Profesional de la Institución	Todo el año


	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 53 DE 56

CONTROL INTERNO											
TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / N° DE PERSONAS						MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN			Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
	Directivo	Administrativo	Profesional	Técnico	Asistencial	Trabajador Oficial	Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología		
Congreso Nacional e internacional de Auditoría Interna del Instituto de Auditoría Interna	1		2					X		Instituto de Auditores internos de Colombia.	Segundo semestre 2018
Aplicar al Certificado de Auditores Internos.	1		2					X		Instituto de Auditores internos de Colombia.	Primer semestre 2018
Jornadas de capacitación para los auditores internos del conglomerado público Municipio de Medellín	1		2	1				X		Secretaria de Evaluación y Control	Segundo semestre 2018


	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 54 DE 56

ENSAYOS CLÍNICOS

TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / N° DE PERSONAS						MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN			Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
	Directivo	Administrativo	Profesional	Técnico	Asistencial	Trabajador Oficial	Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología		
Ensayos Clínicos			5					X		Química Farmacéutica	Febrero
Buenas Prácticas Clínicas y Regulación Colombiana			30					X		Líder	Febrero
Archivo Clínico			5					X		Gestión Humana	Marzo
Sistema de Gestión Integral de Calidad			5					X		Calidad y Planeación	Abril
Acreditación			5					X		Calidad y Planeación	Abril
SUSARs (Suspected Unexpected Serious Adverse Reaction)			7					X		Coordinadora	Abril
Mega-trials			7	1				X		Patrocinador	Mayo
Manejo de Residuos			5					X		Salud Ocupacional	Julio
Buenas Prácticas Clínicas			7	1				X		Director	Agosto
Ensayos Clínicos (Protocolos Activos)			5					X		Química Farmacéutica	Agosto
Manual del Investigador			10					X		Coordinadora	Agosto

	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 55 DE 56

JUNTA DIRECTIVA											
TEMA DE CAPACITACIÓN	NIVEL / Nº DE PERSONAS						MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN				
	Directivo	Administrativo	Profesional	Técnico	Asistencial	Trabajador Oficial	Plan de Mejoramiento en Evaluación del Desempeño	Actualización en procesos o procedimientos del área.	Creación, cambio o actualización de tecnología	Posible Capacitador	Mes en el que se realizará
Seguridad del Paciente	6							X		Convenio Docencia	Febrero
Evaluación financiera para no financieros	6							X		Convenio Docencia	Febrero
Presupuesto	6							X		Convenio Docencia	Marzo
Programa gestión del riesgo	6							X		Convenio Docencia	Abril
El papel de auditoria interna en las organizaciones	6							X		Convenio Docencia	Abril
Sistema obligatorio de garantía de calidad	6							X		Convenio Docencia	Abril
Modelo integrado de atención en salud (MIAS)	6							X		Convenio Docencia	Mayo
Ética en la administración	6							X		Convenio Docencia	Julio

	DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	GESTION HUMANA GESTION DE LA EDUCACION CONTINUA	CÓDIGO: AP-GHU-EC001D01
			VERSIÓN: 05
			PÁGINA: 56 DE 56

19. SEGUIMIENTO CONTROL Y MEJORA

Las acciones y actividades articuladas al plan de acción de acuerdo a lo estipulado en el decreto 612 de 2018 se encuentran diligenciadas en el formato ES-PLI-GP003F01 Formulación y Evaluación Plan de Acción.

Ver [Articulación de los planes MIPG HGM 2018.xlsx](#)

20. MODIFICACIÓN

VERSIÓN	FECHA	RAZÓN DE LA ACTUALIZACION
00	01/06/2014	Nueva versión del Sistema de Gestión Integral de Calidad SGIC.
01	01/04/2015	Inclusión de criterios de capacitación del año 2015.
02	04/03/2016	Se incluye cronograma de capacitación del año 2016.
03	21/04/2017	Se incluye cronograma de capacitación del año 2017.
04	22/03/2018	Se incluye cronograma de capacitación del año 2018 y cambio de resolución N° 711 de 21 de diciembre de 2017 aprobada por la gerencia.
05	15/06/2018	Se actualiza contenido en relación a la articulación con el plan de acción de acuerdo a lo estipulado en el decreto 612 de 2018.

21. APROBACIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE: BEATRIZ PEREIRA VALDERRAMA	NOMBRE: JORGE URIEL URREGO HERRERA	NOMBRE: JESUS EUGENIO BUSTAMANTE CANO
Cargo: Profesional Universitario Gestión Humana	Cargo: Director de Gestión Humana	Cargo: Gerente

VIGENTE A PARTIR DE: 31/07/2018