

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Página 0 de 26
		APROBÓ
		Dra. Doris Spath Portillo Gerente

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

CÓDIGO: PL-TH-004

ESE Vidadasinú
ENERO DE 2024



	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Página 1 de 26
		APROBÓ
		Dra. Doris Spath Portillo Gerente

CONTENIDO

1. INTRODUCCION	3
2. REFERENTE NORMATIVO.....	4
3. OBJETIVO GENERAL.....	4
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
5. ESTRATEGIA Y LINEAMIENTOS.....	5
6. ALCANCE	8
7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	8
7.1. Inducción de Personal.....	9
7.2 PERIODICIDAD y Duración.....	9
Etapa uno: Conocimiento General de La Entidad	9
1. Reseña Histórica.....	9
2. Misión.....	10
3. Visión.....	11
4. Código de Integridad.....	11
5. Políticas	11
▪ <i>Política de Calidad</i>	12
▪ <i>Política Seguridad del Paciente</i>	12
▪ <i>Política de Humanización</i>	12
▪ <i>Política de Víctimas De Violencia Sexual</i>	13
▪ <i>Política Ambiental</i>	13
▪ <i>Política de Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	14
6. <i>Servicios Prestados</i>	14
7. <i>Estructura Organizacional</i>	14
8. <i>Nuestras Sedes</i>	15
Etapa dos: Conocimiento Específico del puesto de trabajo.....	17
A. <i>Generalidades de la Función Publica</i>	17
B. <i>Gestión Integral del Riesgo en Salud</i>	17
C. <i>Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	18

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 19/08/2022
		Página 2 de 26
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Dra. Doris Spath Portillo Gerente

D. Epidemiología.....	19
E. Guías y Protocolos en Seguridad del Paciente.....	19
F. Registro y Diligenciamiento de RIPS y Formatos.....	20
H. Estadísticas Vitales.....	20
I. Servicios Amigables.....	21
J. Software - Manejo de Historias Clínicas.....	21
K. Atención a Víctimas de Violencia Sexual.....	21
L. Gestión Ambiental.....	21
M. Humanización de los Servicios.....	22
Etapa tres: Evaluación.....	22
7.3 Reinducción de Personal.....	22
8. Plan Institucional De Capacitación - PIC-.....	23
8.1. Objetivo.....	23
8.2 Metodología y Diagnóstico.....	23
9. PRIORIZACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.....	24
9.1. Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC.....	24
9.2. Seguimiento a Capacitación.....	24
9.3. Financiación.....	25
10. DEFINICIONES.....	25

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Página 3 de 26
		APROBÓ
		Dra. Doris Spath Portillo Gerente

1. INTRODUCCION

La gestión estratégica del talento humano en el sector público es un factor relevante, dado que promueve la atracción y retención de las personas más idóneas para el servicio público y fomenta su desarrollo a través de las competencias laborales, perfila capacidades que, en últimas, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con el propósito de las entidades del Estado que, en suma, garantiza la prestación de bienes y servicios públicos, así como el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas públicas que orientan la acción estatal.

Es por lo anterior que el talento humano se ha instituido como el corazón del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión). Del mismo modo, la estructura del empleo público en Colombia se ha enfocado en aspectos relacionados con la gestión del talento humano basada en normas para la selección de las personas idóneas que harán parte del servicio público a través del mérito, el desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores vinculados, la formación de liderazgos para el futuro y el fomento de una cultura organizacional fundada en valores y principios como la integridad y la productividad.

Precisamente, en el marco de la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial corresponde con los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos como pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado. Es así como, promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprenden, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

El artículo 2 de la Ley 1955 de 2019, establece que las bases del plan hacen parte integral del Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad"

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
		FECHA: 19/08/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 02
		Página 4 de 26
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Dra. Doris Spath Portillo Gerente

2. REFERENTE NORMATIVO

NORMA	TÍTULOS
Constitución Política de Colombia 1991	Artículo 53 "... por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento".
Decreto Ley 1567 de 1998	Por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 115 de 1994	Por la cual se expide la Ley General de Educación
Ley 909 de 2004 Artículo 36	que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios"
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
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
Circular Externa No. 100-010- 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos
Resolución 104 de 2020 del DAFP y la ESAP	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030.

3. OBJETIVO GENERAL

Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias y conocimientos de nuestros funcionarios. Respondiendo a las necesidades de aprendizaje, mediante procesos continuos de capacitación bajo la modalidad de educación no formal para desempeñar de forma eficiente y eficaz sus funciones y propósitos misionales en la entidad, integrando los niveles de ética personal y profesional, responsabilidad social promoviendo el desarrollo integral de los funcionarios, así como la humanización del servicio público

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Página 5 de 26
		APROBÓ
		Dra. Doris Spath Portillo Gerente

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Orientar la capacitación de los servidores públicos de la ESE con el fin de promover la mejora continua del desempeño individual e Institucional en el marco de los 4 ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Gestionar el conocimiento institucional y fortalecer el trabajo en equipo, conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

Proveer un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico y pedagógico articulado a las temáticas requeridas con principios de calidad en función del desarrollo de las competencias laborales.

Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los Empleados Públicos y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de la ESE.

Articular a las necesidades específicas de la entidad el Plan Nacional de Desarrollo y los lineamientos que contempla el Plan de Formación y Capacitación de empleados Públicos.

Integrar a los Empleados Públicos a la cultura organizacional desde el programa de inducción y Reinducción.

5. ESTRATEGIA Y LINEAMIENTOS

Para la formulación del PIC, se acoge el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030, elaborado por el DAFP (marzo 2020); el cual buscan desarrollar las capacidades de los servidores públicos, para atender las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional e individual, y para el cumplimiento efectivo de metas y objetivos trazados en el plan estratégico. La principal estrategia en el Plan Nacional de Formación y Capacitación es la inclusión de un nuevo esquema para la capacitación llamado aprendizaje organizacional. Este esquema busca continuar el proceso de profesionalización de todos los servidores públicos, para mejorar el desempeño y se vea reflejado en la eficiencia y eficacia de las entidades públicas.

En este sentido el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- concibe al talento humano como el activo más importante con el que

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Dra. Doris Spath Portillo Gerente

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 necesidades de los ciudadanos.

Figura 1: Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes



Imagen tomada del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030, elaborado por el DAFP (marzo 2020)

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

La Función Pública afirma que la priorización temática que debemos tener las entidades públicas se debe construir sobre la base de las capacidades y conocimientos planteados en este Plan incorporando los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Página 7 de 26
		APROBÓ
		Dra. Doris Spath Portillo Gerente

Figura 2: Ejes temáticos priorizados

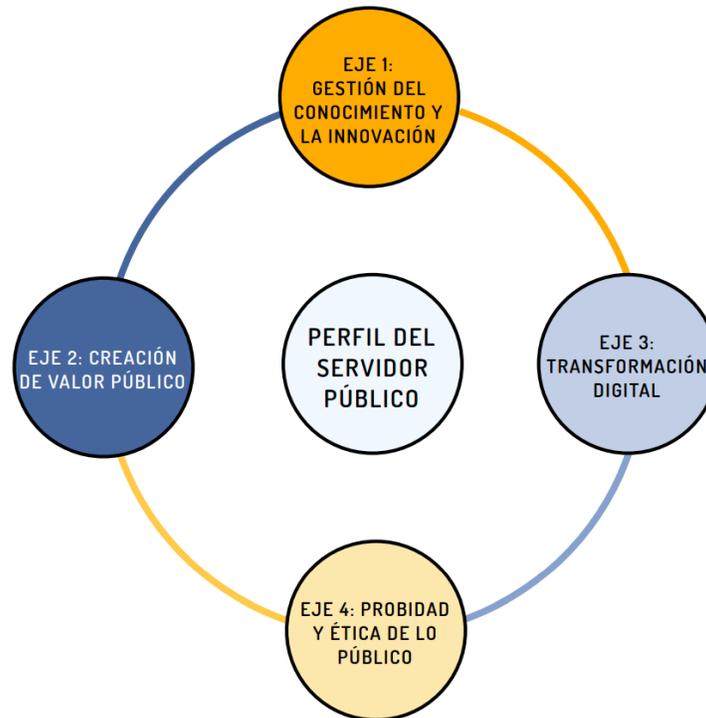


Imagen tomada del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030, elaborado por el DAFP (marzo 2020)

Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación

Fomentar en el servidor público la necesidad de aprender constantemente y compartir su conocimiento en el equipo. Promover habilidades de comunicación, conectividad, coparticipación en la producción de activos intangibles: el conocimiento que se genera en los procesos productivos de las organizaciones públicas.

Eje 2: Creación de Valor Público

Agregar en las capacidades del servidor una visión de corresponsabilidad por los resultados que genera; manejo de herramientas cognitivas y psicomotoras que le permitan medir la eficacia y la efectividad de la gestión.

Agregar a los programas de capacitación la visión de marcos estratégicos de gestión, para que la temática tratada se contextualice en las premisas de gobernanza, resultados, satisfacción y confianza.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Página 8 de 26
		APROBÓ
		Dra. Doris Spath Portillo Gerente

Eje 3: Transformación Digital

Desarrollar en el servidor público competencias que orienten el proceso de madurez de la gestión pública digital, mediante la automatización de procedimientos y herramientas TICS.

Competencias laborales desarrolladas en asuntos tecnológicos para la formación del capital humano necesario para la generar procesos de innovación digitales y de la industria.

Eje 4: Probidad y Ética de lo Público

Fomentar en el servidor público la cultura de integridad de la gestión pública.

Desarrollar las competencias comportamentales para el sector público, orientado por el propósito de una cultura de respeto y defensa de lo público.

El principal objetivo de los ejes temáticos propuestos está enmarcado en agregar valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones.

Los ejes temáticos se trabajarán en las tres dimensiones de competencias: Ser, Saber, Hacer, con el fin de garantizar la consolidación del aprendizaje y el impacto esperado. Cabe resaltar que el desglose de los temas específicos que se formulen dentro de los presentes ejes corresponderá principalmente a los temas misionales que resulten de la aplicación del Diagnóstico de necesidades de Aprendizaje, los cuales harán parte del proceso de contratación y serán incorporados al presente plan.

6. ALCANCE

Este Plan Institucional de Capacitación (PIC) se establece para ser aplicado en la ESE VIDASINÚ en la vigencia 2024; con la posibilidad de que las capacitaciones proyectadas sean modificadas mensualmente, de acuerdo con las necesidades reflejadas, las acciones de capacitación adelantadas o de los requerimientos por parte de los funcionarios, conforme a las necesidades y recursos con los que disponga la gerencia.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación se desarrolla por medio de los siguientes subprogramas:

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 19/08/2022
VERSIÓN: 02		
Página 9 de 26		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Dra. Doris Spath Portillo Gerente

7.1. INDUCCIÓN DE PERSONAL

Tiene como finalidad apoyar el proceso de Talento Humano y el acople de los colaboradores al cargo y a la cultura organizacional, para lo cual se han contemplado los lineamientos y contenidos básicos que deben ser de conocimiento de todos. Dado que el talento humano representa uno de los pilares estratégicos de la Entidad, se considera de suma importancia el desarrollo de herramientas que permitan fortalecer y enaltecer su gestión y mejora continua, promoviendo la toma de conciencia en relación a los logros alcanzados por la Entidad, y la importancia de los aportes realizados por cada uno de los colaboradores, para que a su vez sigan proyectando acciones, planes y programas que hagan posible la implementación de las políticas planteadas.

7.2 PERIODICIDAD Y DURACIÓN

La inducción se realizará previo a formalizar el nombramiento o contrato del empleado o contratista, de forma individual y tendrá una duración de 2 semanas.

Adicionalmente, se realizarán una vez al año la reinducción y estará contemplada en el Cronograma de Capacitación y Entrenamiento y la duración será determinada de acuerdo con las necesidades definidas por cada área.

7.3 ETAPAS BASICAS DE LA INDUCCIÓN

Etapas uno: Conocimiento General de La Entidad

Se da a nivel institucional e involucra toda la información general, que permite al nuevo integrante conocer la historia, misión, visión, valores, políticas, servicios, gestión empresarial, estructura orgánica, sistema integrado de gestión, programas para la gestión del talento humano y lineamientos generales.

1. Reseña Histórica

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Página 10 de 26
		APROBÓ
		Dra. Doris Spath Portillo Gerente

La Empresa Social del Estado Vidasinú es el gran actor social que trabaja por la salud del municipio de Montería, creado mediante el Acuerdo No. 005 del 28 de mayo de 2002, emanado del Concejo Municipal de San Jerónimo de Montería, como institución adscrita a la Secretaria de Salud, con autonomía administrativa y patrimonio propio. Abrió sus puertas el 1º de junio del año 2002.

Actualmente es gerenciada por la doctora Doris Estella Spath Portillo, Profesional en Gerencia de Sistemas de Información en Salud, Especialista en Auditoria Corporativa de la Calidad y en Gerencia en Salud y Seguridad Social, Máster Executive en Gestión Hospitalaria de la Escuela de organización industrial EOI (Madrid - España) y cuenta con más de 14 años de experiencia en el sector salud tanto a nivel público como privado en cargos de nivel directivo y asesor.

La Empresa Social del Estado Vidasinú se destaca como la primera Institución en Córdoba acreditada en la estrategia IAMI, Institución Amiga de la Mujer y de la Infancia y desarrolla a cabalidad la estrategia AIEPI, Atención Integral de las Enfermedades Prevalentes de la Infancia.

En la actualidad la Empresa Social del Estado Vidasinú presta los servicios de urgencias de baja complejidad, sala de reanimación de baja complejidad, hospitalización, sala de procedimientos, transporte asistencial básico, apoyo diagnóstico, servicios de promoción y prevención, consulta externa por medicina, laboratorio clínico de baja complejidad, salud oral y odontología.

Su estructura orgánica está conformada por una Junta Directiva, Revisor fiscal, Gerente, Oficina de Control Interno, Subdirección Científica, Subdirección administrativa, asesor jurídico, asesores en salud, auditor, comités institucionales, coordinación de promoción y prevención, coordinación de información y atención al usuario, médicos, enfermeras, odontólogos y auxiliares.

2. Misión

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Dra. Doris Spath Portillo Gerente

Prestamos servicios de salud de baja complejidad, liderando acciones de protección específica y detección temprana, en una amplia red de atención distribuida estratégicamente en la Ciudad de Montería, con atención humanizada, segura y oportuna, talento humano idóneo y comprometido; sirviendo de referente para otras instituciones de la región y generando valor compartido.

3. Visión

Seremos en el 2024 la empresa social del estado líder en calidad y en la gestión de procesos, reconocidos por la mejor experiencia en la atención y por una cultura organizacional humanizada, segura, sostenible y amigable con el ambiente.

4. Código de Integridad

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

5. Políticas

- *Política IAMI*

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Página 12 de 26
		APROBÓ
		Dra. Doris Spath Portillo Gerente

Según la Resolución 134 de abril 14 del 2010 la E.S.E VIDASINÚ dispone de una política institucional para la promoción, protección, atención, apoyo en salud y nutrición a la población materna e infantil (IAMI – AIEPI).
Prevención de enfermedades y problemas de salud durante la niñez, detección precoz y tratamiento efectivo, promoviendo hábitos de vida saludables en la familia y la comunidad.

Realizar las acciones conducentes a reducir el riesgo de enfermar y morir por causas evitables, alcanzar mejoría en los niveles de salud y garantizar la salud colectiva, buscando impactar positivamente las metas de salud pública del Municipio de Montería y sus áreas de influencia.

- *Política de Calidad*

La Empresa Social del Estado VIDASINÚ es una Institución Prestadora de Servicios de salud de baja complejidad de índole municipal que dirige sus esfuerzos a generar confianza en sus usuarios, proveedores y contratantes, para lo cual nos comprometemos a enfocarnos en la satisfacción de sus necesidades y expectativas mediante una infraestructura óptima, una tecnología acorde y un equipo humano idóneo, motivado y profundamente comprometido con el mejoramiento continuo de nuestros servicios y nuestros procesos y en armonía con el medio ambiente.

- *Política Seguridad del Paciente*

Según la Resolución No. 133 Abril 23 de 2015 la E.S.E. VIDASINÚ Propenderá por la consolidación de un entorno asistencial seguro, en donde el riesgo de ocurrencia de fallas en la atención sea minimizado a partir del control de los procesos institucionales, mediante el fomento de la cultura de seguridad y la implementación de un sistema de gestión con enfoque preventivo y participativo, desplegado desde la alta gerencia y transversal a todas las áreas institucionales, orientado por el equipo líder en seguridad y acorde a los lineamientos nacionales, contribuyendo al aprendizaje y mejoramiento continuo.

- *Política de Humanización*

Las políticas de humanización de servicios de la E.S.E VIDASINÚ se entenderán como el compromiso para brindar trato humanizado a los

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Página 13 de 26
		APROBÓ
		Dra. Doris Spath Portillo Gerente

usuarios, familia, comunidad y compañeros de trabajo; garantizando y respetándola privacidad en la atención, reconociendo sus diferencias y considerándolos como sujeto de derechos; por ello excluimos cualquier forma de maltrato, discriminación, agresión e indiferencia

- *Política de Víctimas De Violencia Sexual*

LA ESE VIDASINÚ se compromete a garantizar una atención integral y humanizada a las personas víctimas de violencia sexual, o que se encuentran en riesgo de este; con enfoque y perspectiva de derechos, garantizando privacidad y confidencialidad en su proceso. Brindando de esta forma una atención oportuna, con personal calificado, de acuerdo a los protocolos establecidos, garantizando la activación del código institucional y las rutas interinstitucionales, promoviendo la protección, acceso a la justicia, y un seguimiento adecuado.

- *Política Ambiental*

La Empresa Social del Estado VIDASINU se compromete a respetar y conservar el medio ambiente mediante la prevención de la contaminación, reduciendo y mitigando los impactos ambientales generados en el desarrollo de los procesos institucionales.

La E.S.E. VIDASINÚ como Institución de salud reconoce su responsabilidad social con el personal tanto interno como externo encargados de la recolección y disposición de residuos hospitalarios, con los usuarios, la comunidad en general y el medio ambiente; a través de un Sistema de Gestión de Residuos Hospitalarios que tiene como propósito minimizar los riesgos que puedan ocasionar daño a la comunidad y a el medio ambiente, protegiendo la salud de las personas mediante la aplicación de medidas universales de Bioseguridad en el manejo adecuado de los residuos.

- *Política de Reúso*

La ESE VIDASINÚ fijará como política dentro de su sistema de gestión de la calidad en la prestación de sus servicios de salud el no reúso de dispositivos médicos, odontológicos y de laboratorio clínico de un solo uso. Mediante esta determinación, la institución busca brindar seguridad en la atención a sus usuarios, evitando el riesgo de infecciones o complicaciones por los procedimientos que se le practiquen.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
		FECHA: 19/08/2022
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	VERSIÓN: 02
		Página 14 de 26
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Dra. Doris Spath Portillo Gerente

▪ *Política de Seguridad y Salud en el Trabajo*

La Empresa Social del Estado VIDASINÚ promueve y practica la protección a la vida de los funcionarios; propios, contratistas y visitantes. Para ello, actúa en forma responsable con la identificación, evaluación, valoración y control de los riesgos presentes en todas las actividades desarrolladas en la empresa.

El compromiso de la Gerencia garantiza el cumplimiento de la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo de todos sus empleados, atendiendo a la gestión de riesgos laborales a través de la asignación de un responsable del SG-SST y los recursos necesarios, que permitan propender por el bienestar biopsicosocial de los funcionarios a través de actividades de promoción y prevención, analizar y minimizar las causas de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales y emergencias propias de su entorno, mediante la mejora continua de las condiciones de seguridad y los hábitos laborales.

Esta política será publicada y difundida a todo el personal que labore en la empresa independiente de su forma de contratación, incluyendo a los miembros del COPASST para obtener así su cooperación y participación.

6. *Servicios Prestados*



7. *Estructura Organizacional*



	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Página 15 de 26
		APROBÓ
		Dra. Doris Spath Portillo Gerente

8. Nuestras Sedes

8. Red de Servicios



Red de Servicios Zona Urbana

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 19/08/2022
VERSIÓN: 02		
Página 16 de 26		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Dra. Doris Spath Portillo Gerente



Red de Servicios Zona Rural



	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Página 17 de 26
		APROBÓ
		Dra. Doris Spath Portillo Gerente

Etapa dos: Conocimiento Específico del puesto de trabajo

En esta etapa se abordan los temas para la acomodación y adaptación al cargo, incluyendo aspectos relacionados con la ubicación física, manejo de elementos, información específica del área y su manual de funciones.

A. Generalidades de la Función Pública

Área responsable: Talento Humano

Duración: 4 Horas

Evidencia: FR - TH - 05

-  Bienvenida y presentación personal
-  Presentar al nuevo servidor público a los funcionarios de la Entidad.
-  Funciones del Cargo
-  Salario por devengar
-  Horario de Trabajo
-  Régimen Aplicable a los servidores públicos Nivel Territorial
-  Manejo de incapacidades, permisos, licencias y vacaciones
-  Creación y organización de la entidad
-  Estructura organizacional
-  Organigrama
-  Funciones por dependencia.
-  Situaciones administrativas
-  Régimen salarial y Prestacional
-  Evaluación del Desempeño.
-  Capacitación, bienestar social e incentivos.
-  Deberes, derechos, prohibiciones y sanciones.
-  Retiro del servicio público
-  Seguridad social
-  Responsabilidades y autoridades.
-  Políticas del área de trabajo.
-  Normas.
-  Procedimientos.
-  Código de Integridad

B. Gestión Integral del Riesgo en Salud

Área responsable: Oficina Promoción y Prevención

Duración: 30 Horas

Evidencia: FR - TH - 05

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Página 18 de 26
		APROBÓ
		Dra. Doris Spath Portillo Gerente

-  Ruta de promoción y mantenimiento de la salud (Atención Integral A La Primera Infancia E Infancia, Adolescencia, Juventud, Adulthood Y Vejez)
-  Lineamientos para la gestión y administración del programa ampliado de inmunizaciones PAI
-  Manejo integrado de la desnutrición aguda moderada y severa en niños y niñas menores de 5 años
-  Protocolo de detección de Cáncer de Cuello Uterino
-  Protocolo de detección de cáncer de seno, estrategia consultorio rosado
-  Atención Integral en planificación familiar a hombres y mujeres
-  Ruta Materno perinatal
-  Estrategias IAMI - AIEPI
-  Ruta Cardio cerebrovascular y metabólica manifiesta: HTA y DBT
-  Manejo De Infecciones De Transmisión Sexual ITS, VIH - SIDA, Sífilis, Sífilis gestacional y Congénita
-  Lineamientos y Manejo de la Tuberculosis y la Lepra

C. Seguridad y Salud en el Trabajo

Área responsable: Profesional según especialidad.

Duración: 1 Hora

Evidencia: FR - TH - 05

-  SG- SST
-  Política del SST
-  Medicina preventiva y del trabajo
-  Higiene y seguridad industrial
-  Obligaciones del empleador
-  Deberes y derechos de los trabajadores
-  Conceptos básicos: peligro, riesgo, at, el, entre otros
-  Reglamento de higienes y seguridad industrial: riesgos laborales existentes
-  Reporte de acto inseguro, condición insegura e incidente
-  Afiliación a ARL: prestaciones asistenciales y económicas
-  Reporte e investigación de accidentes laborales
-  Uso correcto de EPP
-  Vacunación en el ámbito laboral
-  Examen médico ocupacional
-  Plan de emergencias: brigadas de emergencias
-  Comités SST

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Página 19 de 26
		APROBÓ
		Dra. Doris Spath Portillo Gerente

D. Epidemiología

Área responsable: Profesional en Epidemiología

Duración: 2 Horas

Evidencia: FR - TH - 05

-  SIVIGILA
-  Vigilancia en Salud Pública
-  Quien es la Unidad Notificadora
-  Que es la Unidad Primaria Generadora del dato UPGD
-  Marco Jurídico- Reglamento Sanitario Internacional
-  Flujo de Información del Sistema de Vigilancia en salud Pública
-  SIVIGILA
-  Protocolos y guías de vigilancia en salud pública
-  Resolución 412 de 2000
-  Guía de atención para el manejo de enfermedades de interés en salud pública (art 10)
-  Vigilancia Epidemiológica
-  Enfermedades transmitidas por vectores
-  Factores de riesgo Ambientales
-  Infecciones de Transmisión Sexual
-  Tipos de Eventos y donde se notifican
-  Centinelas

E. Guías y Protocolos en Seguridad del Paciente

Área responsable: Profesional según especialidad.

Duración: 4 Horas

Evidencia: FR - TH - 05

-  Guías y protocolos
-  Diligenciamiento de formatos
-  Diligenciamiento de historias clínicas según especialidad.
-  Procedimientos y servicios según nivel de complejidad.
-  Política institucional de seguridad del paciente
-  Conceptos básicos en seguridad del paciente
-  Manejo en caso de eventos adversos
-  Sistema de reporte de fallas en la atención
-  Guía de práctica clínica S.P.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Página 20 de 26
		APROBÓ
		Dra. Doris Spath Portillo Gerente

F. Registro y Diligenciamiento de RIPS y Formatos

Área responsable: Profesional según especialidad.

Duración: 2 Horas

Evidencia: FR - TH - 05

-  Lineamientos del Ministerio para el registro en los RIPS según resolución 3374 del 2000
-  Clasificación de los códigos del CIE10
-  Instructivos para diligenciamiento de formatos
-  Clasificación de la oferta de servicios acorde al nivel de complejidad de la ESE.

G. Sistema de Información y Atención al Usuario - SIAU

Área responsable: Profesional según especialidad

Duración: 2 Horas

Evidencia: FR - TH - 05

-  Presentación de la plataforma Estratégica de la ESE
-  Presentación de Videos: Institucional, servicio Amigable y sedes de Urgencia y UPSS urbana.
-  Presentación de servicios y entrega de red de servicios.
-  Funciones de la oficina de atención al usuario.
-  Capacitación en deberes y derecho de los usuarios.
-  Presentación de alianza de usuarios y red de apoyo con las funciones realizadas por cada una de ellas.
-  Información sobre los medios de contacto de los usuarios hacia la oficina del SIAU página web, línea 018000, celular de la oficina del SIAU

H. Estadísticas Vitales

Área responsable: Profesional según especialidad

Duración: 30 Minutos

Evidencia: FR - TH - 05

-  Crear usuario y contraseña RUAF
-  Digitación de los nacidos vivos
-  Actas de defunción en la plataforma de Registro Único de Afiliados a la protección Social (RUAF)

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Página 21 de 26
		APROBÓ
		Dra. Doris Spath Portillo Gerente

I. Servicios Amigables

Área responsable: Profesional según especialidad

Duración: 1 Hora

Evidencia: FR - TH - 05

-  Servicios.
-  Población Objetivo.
-  Orientación al profesional con el centro amigable

J. Software - Manejo de Historias Clínicas

Área responsable: Profesional según especialidad

Duración: 3 Horas

Evidencia: FR - TH - 05

-  Procedimiento para elaborar historias clínicas
-  Creación de Usuario

K. Atención a Víctimas de Violencia Sexual

Área responsable: Profesional según especialidad

Duración: 1 Hora y media

Evidencia: FR - TH - 05

-  Código FUCSIA
-  Protocolo de Atención

L. Gestión Ambiental

Área responsable: Profesional según especialidad

Duración: 2 Horas

Evidencia: FR - TH - 05

-  Segregación de residuos en la fuente.
-  Recolección interna de residuos peligrosos y no peligrosos.
-  Manejo seguro de residuos anatomopatológicos, cortopunzantes, baterías, luminarias y termómetros de mercurio.
-  Horario de recolección.
-  Prácticas prohibidas en el manejo de residuos.
-  Uso de elementos de protección personal.
-  Diligenciamiento del formato RH1.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Página 22 de 26
		APROBÓ
		Dra. Doris Spath Portillo Gerente

-  Compromisos y obligaciones en la gestión de los residuos generados en la atención en la salud y otras actividades.
-  Ahorro y uso eficiente de la energía y agua.
-  Ahorro y uso de papel.
- 

M. Humanización de los Servicios

Área responsable: Profesional según especialidad

Duración: 1 Hora

Evidencia: FR - TH - 05

-  Política de Humanización ESE Vidasinú
-  Modulo Humanización - Enfoques
-  Principios rectores de la política de humanización ESE Vidasinú
-  Comité de Humanización ESE Vidasinú
-  Resolución No 035 de 2023.

Etapa tres: Evaluación

Se revisará el cumplimiento de los aspectos estipulados en la Lista de chequeo para el Programa de Inducción y Reinducción, se hará registro de los comentarios de las partes, se aclararán las posibles dudas que surjan y se dará por terminado el proceso, a través de la firma del formato.

Y una vez se ha ejecutado la inducción al funcionario se lleva a cabo la respectiva evaluación con la finalidad de conocer el grado de comprensión de los temas tratados y reforzar los temas que registró debilidades.

7.3 REINDUCCIÓN DE PERSONAL

Los programas de reinducción se impartirán a todos los funcionarios por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas que rigen el sector público.

Las actividades de reinducción se planifican en el Plan Institucional de Capacitación, en el cual se pueden definir los siguientes temas:

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Página 23 de 26
		APROBÓ
		Dra. Doris Spath Portillo Gerente

-  Actualización y avances normativos que inciden en el funcionamiento de la entidad, del sector y de la rama a la cual pertenezcan los servidores.
-  Beneficios alcanzados por el Plan de Desarrollo y políticas vigentes dentro de la administración.
-  Redefinición de la misión institucional, establecimiento de metas y procedimientos, simplificación de trámites, diseño de proyectos y sistemas de información, determinación de indicadores de gestión.
-  Revisión, renovación y afianzamiento de los valores que han de sustentar la prestación del servicio público.
-  Aspectos importantes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Política SST, riesgos laborales existentes, entre otros).

El empleado tiene la obligación de asistir a los programas de Reinducción según lo establecido en el Plan institucional de Capacitación y Formación, la asistencia a estas quedará consignada en el formato Control de Asistencia.

8. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC-

El Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024 se formuló con base en la normatividad vigente y los lineamientos establecidos por la Dirección de Empleo Público.

8.1. OBJETIVO

Identificar las necesidades de capacitación que los funcionarios de la ESE VIDASINÚ requieran, a través de diferentes preguntas que se planteen con el propósito de cumplir los objetivos institucionales.

8.2 METODOLOGÍA Y DIAGNÓSTICO

La ESE VIDASINÚ define las temáticas de capacitación a través de dos fuentes:

1. Se solicita a los diferentes jefes de área y/o líderes de proceso las necesidades de capacitación que requieren todos los funcionarios desde su área y las que requiera su equipo de trabajo en general; Estos temas deberán ser enviados a través de un formato de planeación.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Página 24 de 26
		APROBÓ
		Dra. Doris Spath Portillo Gerente

2. Temáticas de formación continua obligatorias por la norma de habilitación (Resolución 3100) y para el proceso de acreditación en salud.

A partir del diagnóstico de necesidades de capacitación se crea el Plan Institucional de Capacitación, se ejecutarán programas de capacitación, presenciales, virtuales y Mixtas (a través de video conferencias, talleres, socializaciones etc., en los diferentes auditorios con los cuales contamos. Se proyectará realizar capacitación teniendo en cuenta el diagnóstico ya realizado, donde se identificaron las debilidades y los problemas.

9. PRIORIZACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Para su formulación y elaboración se tuvieron en cuenta los siguientes criterios:

1. Necesidades de capacitación reportadas por los jefes de área y/o líderes de procesos
2. Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional.
3. Presentación a la comisión de personal.
4. Presentación a la Gerencia para su aprobación.
5. Programación, Evaluación y Seguimiento.

9.1. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Se analizará el porcentaje de funcionarios capacitados, buscando realizar seguimiento a la cobertura del proceso de capacitación de acuerdo con el cronograma desarrollado en el PIC.

9.2. SEGUIMIENTO A CAPACITACIÓN

Cada jefe de área y líder de proceso realizará seguimiento de su temática de formación; enviadas previamente en la planeación a inicios de la vigencia, a través de un formato que les fue suministrado; El cual trimestralmente deberán reportar a la oficina de Talento Humano en compañía de las evidencias de capacitación (FORMATO DE ASISTENCIAS Y/O CERTIFICADOS). Cada celda del formato contiene el instructivo de la información a diligenciar, se relacionan tres ejemplos para facilitar su uso.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Página 25 de 26
		APROBÓ
		Dra. Doris Spath Portillo Gerente

9.3. FINANCIACIÓN

Para el cumplimiento y ejecución del presente Plan Institucional de Capacitación, se destinarán recursos determinados en el presupuesto de la presente vigencia.

10. DEFINICIONES

 Competencia: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

 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.

 Formación: Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

 Educación 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. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica. A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Dra. Doris Spath Portillo Gerente

- 
 Educación Informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados