

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p align="center"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b>  <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S2-D1	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 1 de 27

## TABLA DE CONTENIDO


<b>1. INTRODUCCION .....</b>	<b>2</b>
<b>2. MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>4</b>
<b>3. OBJETIVOS .....</b>	<b>6</b>
<b>3.1. Objetivos específicos .....</b>	<b>6</b>
<b>4. ALCANCE.....</b>	<b>7</b>
<b>5. DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACIONES .....</b>	<b>8</b>
<b>7. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC .....</b>	<b>12</b>
<b>8. PROGRAMACION POR AREAS.....</b>	<b>13</b>
<b>9. EJECUCION DEL PLAN DE CAPACITACION .....</b>	<b>21</b>
<b>10. EVALUACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN .....</b>	<b>22</b>
<b>11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC .....</b>	<b>23</b>
<b>12.ANEXOS.....</b>	<b>24</b>

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

 **LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**

 **WHATSAPP**  
**304 384 99 92**

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b> <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S2-D1	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 2 de 27

## 1. INTRODUCCION

Durante la presente vigencia el Plan Institucional de Capacitaciones de la E.S.E. Carmen Emilia Ospina, fue aprobado mediante acto administrativo, con el fin de generar conocimientos, habilidades y competencias en los funcionarios que la conforman, para que trasladen su ser, saber y saber hacer, al óptimo desempeño en cada uno de sus quehaceres, enfocados hacia el logro de la misión, visión, objetivos y valores institucionales.

Por esta razón es importante, establecer un Plan Institucional de Capacitación y Formación, basado en un modelo que permita, no sólo la adquisición de conocimientos y competencias, sino también su aplicación en el desarrollo de las actividades laborales, partiendo de sus procesos de Inducción y Reinducción.

De acuerdo al Artículo 66 del Decreto 1227 del 2005 el plan de capacitación, debe orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los funcionarios públicos en niveles de excelencia. La capacitación está dirigida al perfeccionamiento técnico y profesional del empleado para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones que se le han asignado, produzca resultados con calidad, ofrezca excelentes servicios a los clientes, desarrolle la capacidad para prevenir y solucionar anticipadamente los problemas potenciales dentro de la organización. A través de la capacitación se pretende hacer que el perfil del trabajador se adecúe al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido en un puesto de trabajo.



El Plan se ha estructurado teniendo en cuenta los lineamientos y los principios generales de formación y capacitación establecidos en las disposiciones legales, la identificación de las necesidades Institucionales y los recursos presupuestales para atender los diferentes eventos académicos y el recurso humano pertinente; los cuales se integran mediante mecanismos de coordinación y cooperación institucional, tanto públicos como privados.

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

 **LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**

 **WHATSAPP**  
**304 384 99 92**

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p align="center"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b> <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S2-D1</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025</p>	<p><b>V7</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 3 de 27</p>

De esta manera tomamos como base este Plan Institucional de Capacitación, ya que permite dimensionar a la persona dentro de la organización como factor clave de éxito y reconoce el papel del aprendizaje como fundamental en este factor, en este sentido, se debe reconocer que la persona no solo aprende mientras desarrolla su labor o cuando dialoga con sus compañeros sino también en espacios formativos tales como los de capacitación.

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

 **LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**

 **WHATSAPP**  
**304 384 99 92**

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b>  <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S2-D1	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 4 de 27

## 2. MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de Colombia, Artículo 53:**

*“(...) El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*

*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad (...).”*

- **Documento CONPES 2790 de 1995:** Adoptó el modelo de gestión pública orientada a resultados en el Estado colombiano. Allí, se estableció una línea de acción que sentó las bases para la elaboración de un Plan Nacional de Formación y Capacitación del Servicio Público.
- **Ley 489 de 1998:** Estableció el Plan Nacional de Formación y Capacitación como uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo, entendido éste como el ciclo de mejora continua de la gestión pública.
- **Decreto Ley 1567 de 1998, Título I**

*“(...)*


*b) Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, orientará la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas. El Plan tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios;*

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

 **LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**

 **WHATSAPP**  
**304 384 99 92**

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b> <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S2-D1	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 5 de 27



*c) Planes institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación. Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente decretoley y con la planeación institucional. Para ello las entidades podrán solicitar asesoría de la Escuela Superior de Administración Pública y del Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad ésta que podrá revisar los planes, hacerles las observaciones que considere pertinentes y ordenar los ajustes que juzgue necesarios, los cuales serán de forzosa aplicación. La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan y vigilará su ejecución (...)."*

- **Decreto 1083 de 2015** - Título 9, contempla el Plan Anual de Capacitación acorde con las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados.
- **Ley 1960 de 2019:**

***“(...) ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así:***

***g) Profesionalización del servicio Público.*** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

**Resolución 104 de 2020:** Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b>  <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S2-D1	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 6 de 27

### 3. OBJETIVOS

Fortalecer los conocimientos y habilidades de los funcionarios de la E.S.E Carmen Emilia Ospina Gestionando distintas actividades que propendan por la formación de los funcionarios, contribuyendo al fortalecimiento de sus competencias (información, conocimientos y habilidades) requeridas para la ejecución de las actividades propias del cargo y la búsqueda del crecimiento personal, profesional y laboral.

#### 3.1. Objetivos específicos



- Orientar al personal para la interiorización de los objetivos y la Plataforma Estratégica de la Organización.
- Desarrollar acciones de Inducción, Capacitación, Reinducción y Formación necesarias para garantizar la idoneidad y competencia de los funcionarios de la E.S.E Carmen Emilia Ospina
- Propiciar la cultura de la Calidad en la prestación de los servicios, enfocada en la seguridad del paciente.
- Incentivar a los funcionarios a tener una actitud más positiva y un mayor conocimiento de sus puestos de trabajo, revirtiendo estos aspectos en factores de desarrollo y rentabilidad para la Entidad.
- Agilizar la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Contribuir a la formación de líderes de procesos.
- Incrementar la productividad y calidad del trabajo.
- Promover la comunicación en toda la Institución.
- Elevar los niveles de satisfacción de los funcionarios en los puestos de trabajo.
- Propiciar un ambiente de constante aprendizaje, donde el centro debe ser la persona, generando un alto grado de autogestión y autocontrol, como servidores públicos.
- Promover el desarrollo integral del Talento Humano

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

 **LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**

 **WHATSAPP**  
**304 384 99 92**

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p align="center"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b> <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S2-D1</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025</p>	<p><b>V7</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 7 de 27</p>

#### 4. ALCANCE



El Plan Institucional de Capacitaciones, inicia desde la identificación de necesidades de formación de cada área, y finaliza con la medición de proporción de cumplimiento en el formato establecido CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - código: GTH-S2-F14, y el cual está dirigido al fortalecimiento de las competencias de los funcionarios de la E.S.E Carmen Emilia Ospina (Funcionarios de período, de libre nombramiento y remoción, en provisionalidad y de carrera administrativa), trascendiendo en el desempeño de sus funciones con eficiencia y eficacia.

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

 **LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**

 **WHATSAPP**  
**304 384 99 92**

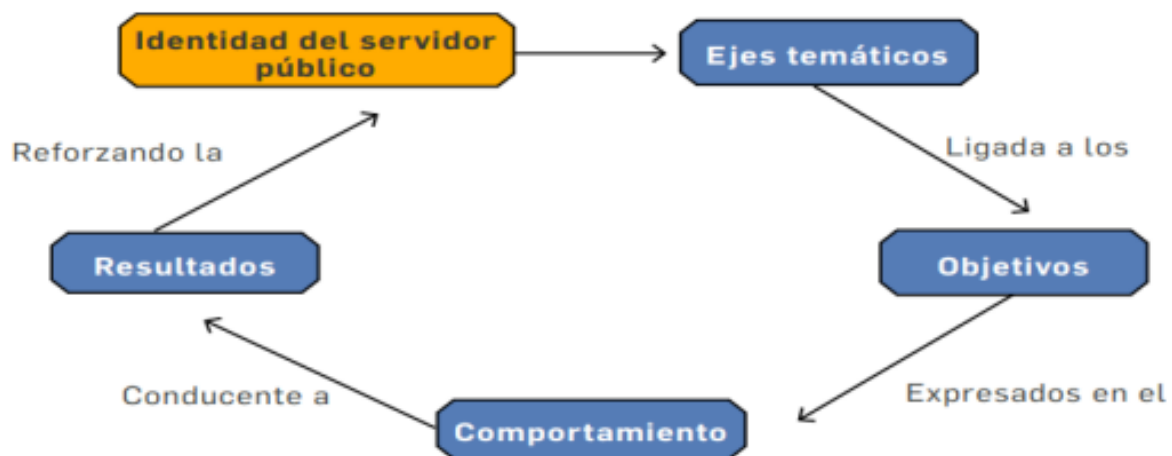
 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b>  <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S2-D1	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 8 de 27

## 5. DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACIONES

El plan Institucional de capacitaciones está integrado por cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial: :

### CICLO DE ORIENTACION EJES TEMATICOS



Fuente: Dirección del empleo público - Función pública 2019


*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

**LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**

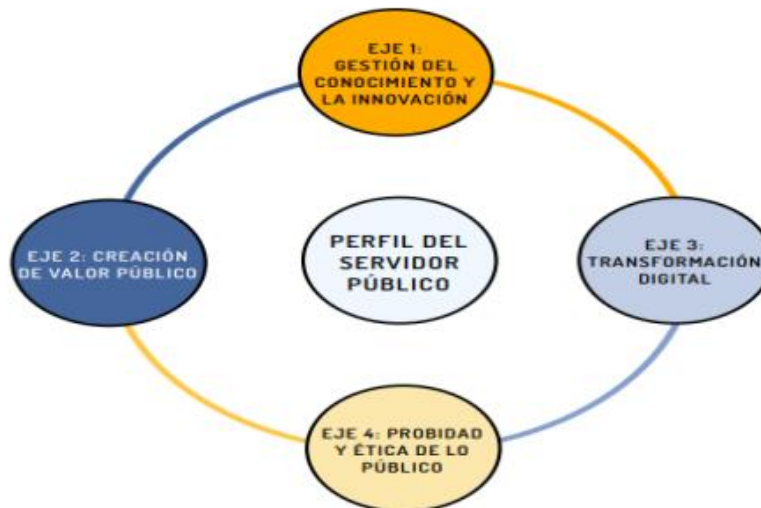
**WHATSAPP**  
**304 384 99 92**

**f i o y**  
**ESE Carmen Emilia Ospina**



 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p align="center"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b>  <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S2-D1	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 9 de 27

### EJES TEMATICOS



Fuente: Dirección del empleo público - Función pública y esap 2020


Gestión del conocimiento y la innovación, Creación del valor público, transformación digital, probidad y ética de lo público.

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

**LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**


**WHATSAPP**  
**304 384 99 92**

**Twitter Facebook YouTube**  
**ESE Carmen Emilia Ospina**

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S2-D1	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 10 de 27


## 6. DEFINICIONES

- **CRONOGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN:** Entendido como el consolidado de necesidades de capacitación, clasificado por áreas, relativo tanto a la educación no formal como a la formal, de acuerdo con lo establecido por la Ley 115 de 1994, Ley general de educación. Dirigido a prolongar o complementar la educación mediante la generación de conocimientos, al desarrollo de habilidades y al cambio de actitudes; con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de lo propuesto en la Plataforma Estratégica Institucional, a la mejor prestación de los servicios, a la seguridad del paciente, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.
- **INDUCCIÓN:** Es un procedimiento dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional y los objetivos son:
  - a) Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la entidad, encaminado al cumplimiento del horizonte institucional.
  - b) Familiarizar al empleado con los servicios que se prestan, con la organización y con las funciones generales de su cargo.
  - c) Instruir al empleado acerca de la misión y visión de la entidad, de las funciones de sus dependencias, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
  - d) Crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la entidad. De igual manera, formarán parte activa de este procedimiento de Inducción, todas las personas que ingresen a la Institución a prestar sus servicios o a realizar labores de prácticas académicas u otras actividades, con el fin de generar continuidad en los procesos y articular todas las acciones.

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p align="center"><b>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE CAPACITACIÓN</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S2-D1</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025</p>	<p><b>V7</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 11 de 27</p>

- **REINDUCCIÓN:** Este procedimiento está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos, y los objetivos son:
  - a) Enterar a los funcionarios acerca de reformas internas y/o externas, que afecten la organización y sus funciones.
  - b) Afianzar el proceso de integración del funcionario al sistema de valores deseado por la organización.
  - c) Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios con respecto a la Entidad.

Los Programas de Reinducción se impartirán a todos los funcionarios, por lo menos cada dos años, o antes, si se produce algún cambio.

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S2-D1	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 12 de 27

## 7. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, 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 una entidad.

Para su formulación se desarrolla las siguientes fases:

- Solicitud identificación de necesidades capacitación.
- Informe de clima organizacional.
- Consolidar las necesidades de cada área en el cronograma plan Institucional de capacitaciones, el cual se valida que contenga la información completa del formulario.
- Socializar el plan de capacitación en el comité de comisión de personal.
- Socializar y aprobar el plan PIC ante el comité de MIPG antes del 30 de enero de 2025.

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92




  
 ESE Carmen Emilia Ospina

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b> <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>			
<b>PROCESO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CODIGO:</b> GTH-S2-D1	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 13 de 27

## 8. PROGRAMACION POR AREAS

ÁREA	CAPACITACIONES
TALENTO HUMANO	COMUNICACION ASERTIVA
	RESOLUCION DE CONFLICTO
	TRABAJO EN EQUIPO
	INDUSTRIA 4.0
	CULTURA DE COMPARTIR Y DIFUNDIR
	MARCO DE POLÍTICAS DE TRANSPARENCIA Y GOBERNANZA PÚBLICA
	SEGUIRIDAD DIGITAL
	REPORTE DE INFRACCIONES CONTRA LA MISION MEDICA
	BILINGUISMO INTERMEDIO
	CODIGO DE INTEGRIDAD
SIUA	TECNOLOGÍA Y HERRAMIENTAS EN CALL CENTER
	INFORMACIÓN BASICA DE LOS SERVICIOS DE SALUD
	SALUD PREVENTIVA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD
	ENFERMEDADES COMUNES Y SUS SINTOMAS
	PROTOCOLOS DE EMERGENCIAS MÉDICAS
	ATENCIÓN AL USUARIO EN EL AMBITO DE LA SALUD
	NORMATIVAS Y LEGISLACIÓN EN SALUD
	MANEJO DE PACIENTES VULNERABLES
	MANEJO DE CRISIS SANITARIAS (PANDEMIAS , DESASTRES NATURALES)

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*


**LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**


**WHATSAPP**  
**304 384 99 92**


**ESE Carmen Emilia Ospina**

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b> <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>			
<b>PROCESO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CODIGO:</b> GTH-S2-D1	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 14 de 27


	BIENESTAR LABORAL Y EXTRATEGIAS DE AUTOCUIDADO
	PRATICAS DE CALIDAD EN EL SERVICIO AL CLIENTE
	SIMULACIONES Y CASOS PRACTICOS
<b>GESTION DOCUMENTAL</b>	SIMAD CONOCIMIENTOS BASICOS
	IMPLEMENTACION SIMAD Y TRD
	TRANSFERENCIA DOCUMENTAL
	PREVENCION DE VECTORES
	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA EL CUIDADO Y PROTECCION ESPECIFICA APLICADA A LA GESTION DOCUMENTAL
	JORNADA DE RETROALIMETACION POR AUDITORIA
<b>TECNICO CIENTIFICA</b>	RIAS EN SALUD MENTAL (VIOLENCIAS / TRASTORNOS MENTALES, SPA Y EPILEPSIA)
	VIOLENCIA DE GÉNERO: IDENTIFICACIÓN, ABORDAJE Y REPORTE EN FICHA 875
	PROCESO DE ATENCIÓN Y CERTIFICACIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y PAPSIVI
	GUIA DE PRACTICA CLINICA DE HIPERTENSION ARTERIAL PRIMARIA Y DIABETES MELLITUS TIPO 2
	RUTA CARDIOMETABOLICA MANIFIESTAS EN Diabetes mellitus e hipertensión arterial
	CANCER INFANTIL
	ACTUALIZACIÓN EN LIENAMIENTOS DE LAS RUTAS ONCOLOGICAS
	PRUEBA DE APETITO
	ACTUALIZACION Y MANEJO DE LA RUTA DE DNT lineamientos 2350 de 2020

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad


**LÍNEA AMIGA**
  
**863 2828**


**WHATSAPP**
  
**304 384 99 92**


  
**ESE Carmen Emilia Ospina**

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b> <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S2-D1	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 15 de 27

	CAPACITACIÓN EN VALORACIÓN INTEGRAL, APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS Y PLAN DE CUIDADOS DE LA RUTA PARA LA PROMOCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD EN EL MOMENTO DE VIDA PRIMERA INFANCIA
	CAPACITACIÓN EN VALORACIÓN INTEGRAL, APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS Y PLAN DE CUIDADOS DE LA RUTA PARA LA PROMOCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD EN EL MOMENTO DE VIDA INFANCIA
	CAPACITACIÓN EN VALORACIÓN INTEGRAL, APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS Y PLAN DE CUIDADOS DE LA RUTA PARA LA PROMOCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD EN EL MOMENTO DE VIDA ADOLESCENCIA
	CAPACITACIÓN EN VALORACIÓN INTEGRAL, APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS Y PLAN DE CUIDADOS DE LA RUTA PARA LA PROMOCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD EN EL MOMENTO DE VIDA JUVENTUD
	CAPACITACIÓN EN VALORACIÓN INTEGRAL, APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS Y PLAN DE CUIDADOS DE LA RUTA PARA LA PROMOCIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA SALUD EN EL MOMENTO DE VIDA ADULTEZ y VEJEZ
	CAPACITACIÓN AL TALENTO HUMANO EN SALUD ACERCA DE LA ESTRATEGIA IAMII (10 PASOS DE LA ESTRATEGIA )
	CURSO “SESIÓN DE CLASE” (DIRIGIDA A GRUPO DE MADRES Y ACOMPAÑANTES, ). EL EJERCICIO INCLUYE 8 SESIONES CURSO PREPARACIÓN PARA LA MATERNIDA Y PATENIDAD
	SOCIALIZACIÓN DEL MANUAL DE REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA
	RUTA MATERNO PERINATAL (RES 3280)
	ATENCIÓN PRECONCEPCIONAL (RES 3280)
	IVE (RES 3280)
	ATENCIÓN PARTO Y RECIÉN NACIDO (RES 3280)

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92


  
 ESE Carmen Emilia Ospina

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b> <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>			
<b>PROCESO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CODIGO:</b> GTH-S2-D1	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 16 de 27

	ATENCIÓN EMERGENCIA OBSTÉTRICA
	ATENCIÓN PLANIFICACIÓN FAMILIAR (RES 3280)
	CAPACITACION EN PROA
	CAMBIOS ESQUEMA DE VACUNACIÓN
	EVENTO ADVERSO POSTERIOR A LA VACUNACION-EAPV
	COBERTURAS DE VACUNACION
	SOCIALIZACIÓN DE INDICADORES DE VACUNACION
	VIRUELA SÍMICA
	DENGUE
	RABIA (ACCIDENTE RÁBICO VS EXPOSICIÓN)
	TUBERCULOSIS
	FIEBRE AMARILLA
<b>CALIDAD</b>	CORRECTO DILIGENCIAMIENTO DE LA HISTORIA CLINICA ODONTOLOGICA
	USO CORRECTO DE LOS DOCUMENTOS INSTITUCIONALES
	CULTURA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE
	GESTION DE LA ATENCION AL PACIENTE
	CALIDAD, SEGURIDAD Y OPORTUNIDAD DE LOS REGISTROS CLÍNICOS
	IDENTIFICACIÓN CORRECTA DE PACIENTES
	CAÍDAS

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad


**LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**


**WHATSAPP**  
**304 384 99 92**


  
**ESE Carmen Emilia Ospina**



 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b> <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>			
<b>PROCESO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CODIGO:</b> GTH-S2-D1	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 17 de 27

	ETICA PROFESIONAL Y NORMATIVAS LEGALES EN ODONTOLOGIA
	PREVENCIÓN Y CONTROL DE INFECCIONES
	VISITAS DE HABILITACIÓN
	USO CORRECTO DE LOS DOCUMENTOS INSTITUCIONALES
SGSST	DIVULGACIÓN DE LAS POLÍTICAS DEL SG-SST (SST, PESV, EMERGENCIAS Y TABACO Y ALCOHOL)
	CAPACITACIÓN ROLES Y FUNCIONES DE LOS BRIGADISTAS DE EMERGENCIAS
	CAPACITACIÓN INTEGRAL AL BRIGADISTA (CONTROL DEL FUEGO, PRIMEROS AUXILIOS BÁSICOS Y EVACUACIÓN Y RESCATE)
	CAPACITACIÓN EN EL MARCO NORMATIVO DEL PESV
	CAPACITACIÓN EN MANEJO DEFENCIVO (PESV)
	CAPACITACIÓN CAIDAS A UN MISMO NIVEL
	CAPACITACIÓN NORMATIVIDAD EN ACOSO LABORAL
	CAPACITACIÓN MODALIDADES DE ACOSO LABORAL - ¿QUÉ ES Y QUÉ NO ES ACOSO LABORAL?
	CAPACITACIÓN MANEJO DEL ESTRÉS
	CAPACITACIÓN ESTILOS DE LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO
	CAPACITACION ( TALLER ) NUTRICIONAL
	CAPACITACIÓN ACTIVIDAD FÍSICA Y PAUSAS ACTIVAS
	CAPACITACIÓN PREVENCIÓN SALUD VISUAL Y AUDITIVA
	CAPACITACIÓN PREVENCIÓN DEL TABAQUISMO

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad


**LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**


**WHATSAPP**  
**304 384 99 92**


  
**ESE Carmen Emilia Ospina**

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b> <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>			
<b>PROCESO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CODIGO:</b> GTH-S2-D1	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 18 de 27

	CAPACITACIÓN ALIMENTACIÓN SALUDABLE
	CAPACITACIÓN COPASST (FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES)
	CAPACITACIÓN COPASST (METODOLOGÍAS APLICADAS PARA LA INVESTIGACIÓN DE AT Y EL)
	CAPACITACIÓN CCL O COCOLA (FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES)
	CAPACITACIÓN MANEJO DE SUSTANCIAS QUÍMICAS, (SGA )
	CAPACITACIÓN EN PROTECCIÓN Y SEGURIDAD RADIOLÓGICA (ELEMENTOS- DOSIMETRÍA-PRINCIPIOS BÁSICOS Y GESTIÓN DEL RIESGO)
	CAPACITACIÓN MANEJO Y PROTECCIÓN RADIOLÓGICA A PACIENTE Y ESTADO DE EMBARAZO
	CAPACITACIÓN –CAMPAÑAS ORDEN Y ASEO (CUIDADO DE LOS ACTIVOS Y ELEMENTOS DE TRABAJO)
<b>AMBIENTAL</b>	GESTIÓN INTEGRAL RESIDUOS HOSPITALARIOS (Resolución 2184 de 2019 y DECRETO 351 DE 2014) - BIOSEGURIDAD EN MANEJO DE RESIDUOS HOSPITALARIOS (Resolución N°0692 de 2022). PROCEDIMIENTO Y REGISTROS DE RH1
	DIVULGACIÓN PGIRASA (Resolución 46 del 2016), PROGRAMAS AMBIENTALES Y SEGREGACIÓN EN LA FUENTE
	RUTAS SANITARIAS Y SIMULACROS
	CONTAMINACIÓN RESPEL Y SU IMPACTO AL MEDIO AMBIENTE
	DIVULGACION PGIRASA ( POLITICA AMBIENTAL, POLITICA CERO PAPEL , CULTURA AMBIENTAL)
	PROCEDIMIENTO LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN HOSPITALARIA - ORDEN Y ASEO (DECRETO 1575 DE 2007 Y RESOLUCIÓN 0631 DE 2015)
<b>BIOMEDICOS</b>	GESTIÓN DE TECNOLOGIA BIOMÉDICA

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92


  
 ESE Carmen Emilia Ospina

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b> <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>			
<b>PROCESO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CODIGO:</b> GTH-S2-D1	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 19 de 27


	<b>GESTIÓN DE TECNOLOGIA BIOMÉDICA</b>
<b>ODONTOLOGIA</b>	<b>PANORAMA DE CONTRATACION Y COBERTURA</b>
	<b>INSTRUCTIVO DE PROCEDIMIENTO ODONTOLOGICO SA-S2-M7-V8</b>
	<b>LINEAMIENTOS ESTRATEGIA DE CUIDADO Y PROTECCION ESPECIFICA EN SALUD BUCAL PARA LA PRIMERA INFANCIA, INFANCIA Y ADOLESCENCIA " SOY GENERACION MAS SONRIENTE " SA-S2-G7-V6</b>
	<b>RECOMENDACIONES DE MANEJOS DE MEDICAMENTOS EN INFECCIONES ODONTOLOGICAS SA-S2-D6-V4</b>
	<b>SEGUIMIENTO A RIESGOS EN ODONTOLOGIA SA-S2-D1 -V5</b>
	<b>GESTION DEL RIESGO EN SALUD BUCAL SA-S2-G1-V2</b>
	<b>FACTORES DE RIESGO EN EL SERVICIO DE ODONTOLOGIA SA-S2-D15-V2</b>
	<b>COMPLICACIONES ASOCIADAS A LOS ANESTESIACOS LOCALES EN NODONTOLOGIA</b>
<b>TIC</b>	<b>INDICADORES SOBRE SEGURIDAD DE LA INFORMACION</b>
	<b>ASIGNACION DE USUARIOS</b>
	<b>CAPACITACION DE ISL ONLINE SOFTWARE DE SOPORTE REMOTO SEGURO</b>
	<b>SIMAD CONOCIMIENTOS BASICOS</b>
<b>COMUNICACIONES</b>	<b>LA EMPATIA EN EL PROCESO DE MEJORAMIENTO DE LAS ENTIDADES DE SALUD</b>
	<b>¿QUE ES LA COMUNICAION EN EL AREA DE LA SALUD?</b>
<b>CONTRATACION</b>	<b>MANUAL DE CONTRATACION</b>
	<b>REVISION AVANCE EN LIQUIDACION DE CONTRATOS</b>
<b>CONTROL INTERNO</b>	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*


**LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**


**WHATSAPP**  
**304 384 99 92**


  
**ESE Carmen Emilia Ospina**

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b> <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>			
<b>PROCESO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CODIGO:</b> GTH-S2-D1	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 20 de 27



	ENFOQUE BASADO POR PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS
	ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO
<b>PLANEACION</b>	NORMOGRAMA INSTITUCIONAL
	CAPACITACION EN EL FORMULARIO UNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTION (FURAG)
	CAPACITACION LEY DE TRANSPARENCIA

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*


**LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**


**WHATSAPP**  
**304 384 99 92**


  
**ESE Carmen Emilia Ospina**

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S2-D1</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025</p>	<p><b>V7</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 21 de 27</p>

## 9. EJECUCION DEL PLAN DE CAPACITACION

Para la ejecución de las temáticas de las capacitaciones programadas, el área de Talento Humano trabajará directamente con el líder y/o colaborador asignado, frente al cronograma y temas a desarrollar presentados en el formato identificado de necesidades de capacitación.

Las temática de capacitación, se podrán ejecutar de dos maneras:

- **Capacitación Presencial:** Se realiza capacitaciones en auditorio de sede según corresponda tema y población objeto.
- **Capacitación virtual:** Se realizaran plataforma Meet de Google.

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*



LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92





  
ESE Carmen Emilia Ospina

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b> <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S2-D1	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 22 de 27

## 10. EVALUACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Estas pueden ser:

- **SATISFACCIÓN:** se realizara una encuesta al final, a los participantes, frente a la acción formativa.
- **EVALUACION DE APRENDIZAJE:** mirar el grado de los participantes de cambio de actitudes o de ampliación de conocimientos habilidades o destrezas con la capacitación.



*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92




  
 ESE Carmen Emilia Ospina

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b> <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S2-D1	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 23 de 27

## 11.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC

La E.S.E Carmen Emilia Ospina, a través el área de Talento Humano área responsable del proceso, realizará el control y evaluación del respectivo Plan Institucional de Formación y Capacitación, rindiendo los informes de ejecución cuando lo solicite la Gerencia, el Departamento Administrativo de la Función Pública u otro organismo de control y vigilancia.

El seguimiento y evaluación de cumplimiento al plan de capacitaciones PIC, es esencial para garantizar que los colaboradores adquieran los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para desempeñarse de manera efectiva en cada uno de sus roles, y este se medirá de acuerdo a los formatos establecidos una vez termine la capacitación y con los resultados obtenidos.



Esto implica además evaluar el proceso de capacitación de acuerdo al formato CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2025, código: GTH-S2-F14 de manera mensual los primeros 7 días del mes siguiente y de manera anual al cierre de la vigencia.

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

 **LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**



 **WHATSAPP**  
**304 384 99 92**

 **ESE Carmen Emilia Ospina**




 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p align="center"><b>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE CAPACITACIÓN</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S2-D1</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025</p>	<p><b>V7</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 24 de 27</p>

## 12.ANEXOS

### • FORMATO DE EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN

		<b>FORMATO</b> <b>EVALUACIÓN DE LOS SERVICIOS DE CAPACITACIÓN</b>																																																							
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN EN TALENTO HUMANO		<b>CÓDIGO:</b> GTH-S2-F11		<b>VIGENCIA:</b> 10/03/2023		<b>V4</b>																																																			
<b>PÁGINA:</b> 1 DE 1																																																									
Fecha: _____ Hora: _____ Lugar: _____																																																									
<b>INDICACION:</b> Marca con una X según sea su calificación en el círculo correspondiente. 1: Inaceptable. 3: Bueno. 2: Regular. 4: Excelente.				<b>3. EVALUACION DEL SOPORTE LOGISTICO</b> <table border="1"> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> </tr> <tr> <td>3.1 Instalaciones:</td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>3.2 Organización del evento:</td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>3.3 Claridad ayudas audiovisuales:</td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td colspan="5">           Aspecto Positivo: _____            Aspecto para mejorar: _____         </td> </tr> </table>					1	2	3	4	3.1 Instalaciones:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3.2 Organización del evento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3.3 Claridad ayudas audiovisuales:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Aspecto Positivo: _____ Aspecto para mejorar: _____																													
	1	2	3	4																																																					
3.1 Instalaciones:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																					
3.2 Organización del evento:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																					
3.3 Claridad ayudas audiovisuales:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																					
Aspecto Positivo: _____ Aspecto para mejorar: _____																																																									
<b>1. EVALUACION DEL CAPACITADOR</b> <table border="1"> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> </tr> <tr> <td>1.1 La capacidad de facilitador para comunicar el tema fue:</td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>1.2 La capacidad para resolver preguntas y/o inquietudes fue:</td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>1.3 El manejo de los horarios durante el desarrollo del curso fue:</td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td colspan="5">           Aspecto Positivo: _____            Aspecto para mejorar: _____         </td> </tr> </table>					1	2	3	4	1.1 La capacidad de facilitador para comunicar el tema fue:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1.2 La capacidad para resolver preguntas y/o inquietudes fue:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1.3 El manejo de los horarios durante el desarrollo del curso fue:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Aspecto Positivo: _____ Aspecto para mejorar: _____					<b>4. PRESTACION DEL SERVICIO</b> <table border="1"> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> </tr> <tr> <td>4.1 El aporte de los temas al desarrollo de sus labores:</td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>4.2 La aplicabilidad de los conceptos:</td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>4.3 Satisfacción de sus expectativas con relación al tema:</td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td colspan="5">           Aspecto Positivo: _____            Aspecto para mejorar: _____         </td> </tr> </table>					1	2	3	4	4.1 El aporte de los temas al desarrollo de sus labores:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4.2 La aplicabilidad de los conceptos:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4.3 Satisfacción de sus expectativas con relación al tema:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Aspecto Positivo: _____ Aspecto para mejorar: _____				
	1	2	3	4																																																					
1.1 La capacidad de facilitador para comunicar el tema fue:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																					
1.2 La capacidad para resolver preguntas y/o inquietudes fue:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																					
1.3 El manejo de los horarios durante el desarrollo del curso fue:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																					
Aspecto Positivo: _____ Aspecto para mejorar: _____																																																									
	1	2	3	4																																																					
4.1 El aporte de los temas al desarrollo de sus labores:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																					
4.2 La aplicabilidad de los conceptos:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																					
4.3 Satisfacción de sus expectativas con relación al tema:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																					
Aspecto Positivo: _____ Aspecto para mejorar: _____																																																									
<b>2. EVALUACION CONTENIDO DEL CURSO</b> <table border="1"> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> </tr> <tr> <td>2.1 Cumplimiento de los objetivos propuestos:</td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>2.2 Utilidad del taller:</td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>2.3 El tiempo asignado para el desarrollo del tema fue:</td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> <td align="center"><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td colspan="5">           Aspecto Positivo: _____            Aspecto para mejorar: _____         </td> </tr> </table>					1	2	3	4	2.1 Cumplimiento de los objetivos propuestos:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2.2 Utilidad del taller:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2.3 El tiempo asignado para el desarrollo del tema fue:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Aspecto Positivo: _____ Aspecto para mejorar: _____					<b>5. IDENTIFICACION DE NECESIDADES</b> <table border="1"> <tr> <td>5.1 ¿En que temas le gustaria recibir capacitación?</td> </tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> <tr><td> </td></tr> </table>				5.1 ¿En que temas le gustaria recibir capacitación?																								
	1	2	3	4																																																					
2.1 Cumplimiento de los objetivos propuestos:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																					
2.2 Utilidad del taller:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																					
2.3 El tiempo asignado para el desarrollo del tema fue:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																					
Aspecto Positivo: _____ Aspecto para mejorar: _____																																																									
5.1 ¿En que temas le gustaria recibir capacitación?																																																									

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA** 863 2828    
  **WHATSAPP** 304 384 99 92    
  **ESE Carmen Emilia Ospina**

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

 **LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**

 **WHATSAPP**  
**304 384 99 92**

 **ESE Carmen Emilia Ospina**



 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p align="center"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b> <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S2-D1</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025</p>	<p><b>V7</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 25 de 27</p>

## FORMATO DE EVALUACION

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p align="center"><b>FORMATO</b> <b>EVALUACIÓN</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S2-F 12</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 10/13/2023</p>	<p><b>V5</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 1 de 3</p>

**Nombre:** \_\_\_\_\_ **No. documento:** \_\_\_\_\_  
**Fecha:** \_\_\_\_\_ **Sede:** \_\_\_\_\_  
**Tema:** \_\_\_\_\_  
**Área evaluada:** \_\_\_\_\_

*Se cuenta con los siguientes tipos de preguntas:*

- 1. PREGUNTAS DE SELECCION MULTIPLE CON UNICA RESPUESTA:** Este tipo de preguntas consta de un (1) enunciado y 5 opciones (A, B, C, D, E). Sólo 1 de estas opciones responde correctamente la pregunta. El contratista debe seleccionar la respuesta correcta y marcarla con una "x" o encerrarla con un círculo.
- 2. PREGUNTAS DE SELECCION MULTIPLE CON RESPUESTA MULTIPLE:** Este tipo de preguntas consta de un (1) enunciado y 4 opciones de respuesta (1, 2, 3, 4). Sólo dos (2) de esas opciones responden correctamente a la pregunta. El estudiante debe responder este tipo de preguntas de acuerdo con el siguiente cuadro: Si 1 y 2 son correctas, rellene el óvalo A Si 2 y 3 son correctas, rellene el óvalo B Si 3 y 4 son correctas, rellene el óvalo C Si 2 y 4 son correctas, rellene el óvalo D Si 1 y 3 son correctas, rellene el óvalo E.
- 3. PREGUNTAS ABIERTAS:** Las preguntas abiertas requieren que el evaluado escriba. Las preguntas son aquellas interpelaciones que un emisor le hace a uno o varios receptores con el objeto de obtener alguna información como respuesta.
- 4. SELECCIONE FALSO O VERDADERO:** Desde su formulación están afirmando que están buscando una respuesta clara y concisa, que en muchas ocasiones serán respuestas de 'Falso' o 'verdadero'.
- 5. PREGUNTA DE COMPLEMENTACION:** Enunciado que debe ser completado. Mediante una raya horizontal se explicita el espacio que debe ser completado.
- 6. PREGUNTAS DE RELACION DE COLUMNAS:** Las preguntas de relacionar columnas (emparejamiento) tienen un área de contenido y una lista de nombres o de oraciones que deben de hacerse coincidir correctamente contra otra lista de nombres o de oraciones.

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*



*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

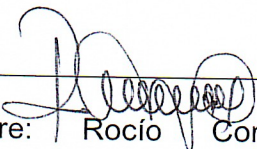
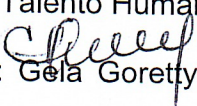


 **LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**

 **WHATSAPP**  
**304 384 99 92**

 **ESE Carmen Emilia Ospina**



 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Sociedad por el Bienestar y la Salud</small>	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b> <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>			
<b>PROCESO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CODIGO:</b> GTH-S2-D1	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 27 de 27

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Descripción del Cambio	Fecha de aprobación
6	Modificación del documento: Se modifica documento con el fin de obtener una mejora continua en el subproceso "Desarrollo del personal", se realizaron los siguientes ajustes: <ul style="list-style-type: none"> <li>Actualización de la vigencia.</li> <li>Ajustes estructurales.</li> </ul>	29/01/2024
7	Modificación del documento: Con el fin de obtener una mejora continua en el subproceso "Desarrollo del personal", se realizaron los siguientes ajustes: <ul style="list-style-type: none"> <li>Actualización de la vigencia.</li> <li>Anular 7.1 red institucional, 10. resultado de encuesta. incluir: 6.definiciones, 8.programa por áreas, 9.programar por seguimiento y evaluación del PIC.</li> <li>Ajustes estructurales:</li> </ul>	24/01/2025
Nombre:  Rocío Correa Lozada. Profesional Universitario área de Talento Humano Nombre:  Gela Goretty Vera Perez Agremiada Asistir	Nombre:  Marby Liliana Tafur Charry Cargo: Subgerente administrativo.	Nombre:  Julio Cesar Quintero Vieda. Cargo: Gerente.
<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92


  
 ESE Carmen Emilia Ospina