

 E.S.E. Salud del Tundama APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHpg13-180		
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	08/01/2021	
PROGRAMA ANUAL CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES E.S.E SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 1 DE 12			

FECHA DEL CAMBIO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	JUSTIFICACIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN
08/01/2021	Elaboración del documento		1

PROGRAMA ANUAL CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES E.S.E SALUD DEL TUNDAMA 2021

1. OBJETIVO

Fortalecer las competencias, conocimientos, habilidades, actitudes y valores de los trabajadores y contratistas de la E.S.E Salud del Tundama para lograr el fortalecimiento y alcance de los objetivos estratégicos y procesos de la institución.

2. ALCANCE

Inicia con la identificación de necesidades de formación y capacitación y finaliza la evaluación de eficacia de cada capacitación y el seguimiento del plan de acción.

3. RESPONSABLE O DUEÑO DEL PROCESO

Gerente E.S.E Salud del Tundama
Líder Talento Humano

4. SOPORTE LEGAL Y DOCUMENTAL

- **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 “

 <p>E.S.E. Salud del Tundama APOYO</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHpg13-180		
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	08/01/2021	
PROGRAMA ANUAL CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES E.S.E SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 2 DE 12			

- **Decreto No. 4665 de noviembre 29 / 2007** por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.
- **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.
- **Decreto 1227 de abril 21/ 2005** por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

TITULO V. SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTÍMULOS CAPÍTULO I Sistema Nacional de Capacitación

- **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. Los estudios deberán adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.”
- **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”.
- **Artículo 68:** En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red

 <p>E.S.E. Salud del Tundama APOYO</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHpg13-180		
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	08/01/2021	
PROGRAMA ANUAL CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES E.S.E SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 3 DE 12			

estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004...”

- **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.

Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

GUÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC - CON BASE EN PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO. – Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación - PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

- **Decreto 1011 de 2006** Por el cual se establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- **Resolución 2982 de 2014 Sistema Único de Acreditación:** La cual tiene como objeto dictar disposiciones encaminadas a fijar los lineamientos generales que permitan la operatividad del Sistema Único de Acreditación en Salud como componente del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención en Salud. Dichas líneas son:
 - Atención centrada en el usuario de los servicios de salud.
 - Gestión clínica excelente y segura.
 - Humanización de la atención en salud.
 - Gestión del riesgo.
 - Gestión de la tecnología.
 - Proceso de transformación cultural permanente.
 - Responsabilidad social.

5. DEFINICIONES

Aprendizaje: Adquisición de conocimiento de algún tema necesario para desempeñar alguna actividad, dicha adquisición se da mediante la utilización de herramientas como el estudio, la instrucción o la experiencia.

Capacitación: conjunto de procesos, técnicas y metodologías dirigidos a promover la educación del trabajador y colaborador, mediante la generación de conocimiento, el desarrollo de habilidades y cambio de actitudes, con el fin de

 E.S.E. Salud del Tundama APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHpg13-180		
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	08/01/2021	
PROGRAMA ANUAL CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES E.S.E SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 4 DE 12			

incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir con el alcance de las metas y estrategias institucionales.

Competencia: capacidad de implementar los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes que tiene una persona para desempeñarse, en su contexto laboral, teniendo como base la calidad y resultados esperados en la institución.

Desarrollo Organizacional: desarrollo, funcionamiento y efectividad en las relaciones humanas dentro de una organización con un fin en común.

Evaluación: Valoración de conocimientos, actitud y rendimiento de una persona o de un servicio, para la E.S.E Salud del Tundama la evaluación es la apreciación de algo o alguien en función al cumplimiento de unos criterios preestablecidos.

Formación: educación en diferentes procesos y temáticas que tiene por objeto determinado desarrollar y fortalecer conocimientos, habilidades y actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir con el alcance de las metas y estrategias institucionales.

Motivación: Acción o cosa que anima a una persona a actuar o realizar algo dentro de la organización y mejora su esfuerzo hacia su labor.

Necesidades: Una necesidad es aquello que resulta indispensable para vivir en un estado pleno, motivado y satisfecho.

Organización: estructura administrativa creada para el logro de metas u objetivos que llevan a un fin en común, dichas metas se logran con apoyo del talento humano y el compromiso de los individuos pertenecientes a la institución.

Satisfacción: Sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha cumplido un deseo o cubierto una necesidad.

Talento Humano: personas que entienden y comprenden la forma de resolver mediante la aplicación de sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes diversas cuestiones y situaciones que se pueden presentar en determinada ocupación o cargo dentro de la E.S.E Salud del Tundama.

6. DESARROLLO

Para el proceso de diagnóstico, análisis y planteamiento del Programa de Capacitaciones Vigencia 2021, se diseñó, aplico y tabulo una encuesta que ayudara a identificar las necesidades de capacitación de los colaboradores de la institución, la encuesta pretendía identificar necesidades de educación con el fin de tratar temáticas

 E.S.E. Salud del Tundama APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHpg13-180		
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	08/01/2021	
PROGRAMA ANUAL CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES E.S.E SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 5 DE 12			

de interés para el personal, para lograr el impacto deseado. Igualmente, por medio de correo electrónico se les solicito a los líderes de proceso y profesionales relacionados diligenciar el formato de necesidades de capacitación (AGTHf15-180).

A partir de los resultados consolidados en el documento denominado Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de los Colaboradores de la E.S.E Salud del Tundama 2021 a continuación se describen las temáticas a tratar en la vigencia actual.

Fines del Programa de Capacitación

Siendo su propósito general impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- Elevar el nivel de rendimiento de los colaboradores y con ello el incremento de la productividad y rendimiento de la institución.
- Mejorar la interacción entre los colaboradores con la finalidad de elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio.
- Satisfacer más fácilmente requerimientos futuros de la institución en materia de personal, sobre la base de la planeación de recursos humanos.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y, con ello, a elevar la moral de trabajo.
- La compensación indirecta, especialmente entre las administrativas, que tienden a considerar así la paga que asume la institución para su participación en programas de capacitación.
- Mantener la salud física y mental en tanto ayuda a prevenir accidentes de trabajo, y un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables.
- Mantener al colaborador al día con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo.
- Generar valor intangible (competencias) en el personal, con la finalidad de contar con personal altamente calificado y vinculado con la institución.

PRIORIZACIÓN DE TEMÁTICAS

Teniendo en cuenta que existe una amplia solicitud de temas acordes a cada proceso realizada por líderes e identificada en el diagnóstico de necesidades de capacitación, se decide realizar una priorización teniendo como punto de referencia el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, motivo por el cual las temáticas que se presentan a continuación estarán agrupadas en cada objetivo según corresponda.

 <p>E.S.E. Salud del Tundama APOYO</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHpg13-180		
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	08/01/2021	
PROGRAMA ANUAL CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES E.S.E SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 6 DE 12			

1. Mantener y mejorar la gestión financiera de la institución, promoviendo el adecuado uso de los recursos.

Contratación Pública / Actualización En Contratación Estatal.
Ruta Integral De Atención Para La Promoción Y Mantenimiento De La Salud.
Responsabilidad Legal.
Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
Formulación, Adopción e Integración de Planes Institucionales.
Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
Formato Único de Registro en Avance en la Gestión "FURAG".

2. Promover nuestro modelo de atención como un factor diferencial en la prestación de servicios de bajo nivel de complejidad.

Programa Especial Institución Amiga De La Mujer Y De La Infancia Integral.
Programa Especial Centro Amigable.
Administración De Medicamentos.
Manual de Esterilización y Desinfección de Superficies.
Protocolo De Lavado De Manos.
Protocolo Descontaminación Por Derrames De Sangre U Otros Fluidos.
Protocolo Manejo De Ropa Hospitalaria.
Protocolo Para Valoración Antropométrica.
Procedimiento Para Garantizar La Identificación De Todos Los Pacientes, Garantizando Su Custodia Y Vigilancia.
Política Y Programa De Seguridad Del Paciente.
Sistema De Reporte, Investigación Y Análisis De Eventos Adversos.
Abordaje A La Primera, Segunda Y Tercera Víctima Tras La Ocurrencia De Un Evento Adverso.
Despliegue De Buenas Prácticas De Seguridad Del Paciente.
Protocolo De Aislamiento.
Procedimiento de Educación Al Usuario y Su Familia.
Protocolo De Atención Al Usuario.
Política De Participación Social En Salud.

3. Fortalecer la gestión clínica con enfoque de riesgos orientado a la seguridad de nuestros usuarios en su proceso de atención.

Política Y Programa De Gestión Del Riesgo (Riesgos Clínicos, Administrativos y Asistenciales).
Procedimiento De Reporte Y Seguimiento De Indicadores.
Novedades En El Manejo De Pacientes Con Coronavirus.
Protocolo Lineamientos De Bioseguridad Para Prevenir La Exposición Ocupacional A Covid-19 En Los Trabajadores De La E.S.E Salud Del Tundama.
Contingencias ante Eventos Asociados a Residuos.
Protocolo de Atención Código Amarillo.

 <p>E.S.E. Salud del Tundama APOYO</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHpg13-180		
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	08/01/2021	
PROGRAMA ANUAL CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES E.S.E SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 7 DE 12			

Protocolo De Atención Prioritaria.
 Uso, Porte, Retiro y Disposición Final de los Elementos de Protección Personal (EPP).
 Accidentes, Incidentes y Enfermedades Laborales.

4. Consolidar una cultura humanizada que permita mejorar la percepción de satisfacción del usuario y funcionarios.

Programa Especial De Salud Mental "Vivamente".
 Programa De Promoción Y Protección De La Salud Mental En El Aislamiento Preventivo Frente Al Coronavirus (Covid-19).
 Manejo De Estrés (Salud Mental).
 Procedimiento Para Usuarios Y Colaboradores Con Conductas Agresivas.
 Política, Programa Y Estrategias Humanización.
 Como Comunicar Malas Noticias.
 Programa De Bienestar Y Capacitación Vigencia 2021.
 Cultura Organizacional.
 Clima Organizacional.

5. Innovar y preservar el conocimiento institucional a través de la experiencia y competencia del talento humano vinculado a la institución.

Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad (SOGC) - Acreditación en Salud.
 Protocolo Para Reducir El Riesgo En La Atención Al Paciente Con Enfermedad Mental.
 Trabajo En Equipo.
 Comunicación Asertiva.
 Comportamiento Proactivo.
 Desarrollo Personal y Empatía.
 Control De Manejo Del Temperamento Personal.
 Generalidades Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo.
 Plan Hospitalario De Emergencias.
 Educación En Estrategias De Trabajo En Casa.
 Programa de Gestión Documental.
 Inventarios Documentales, y diligenciamiento del Formato Único de Inventario Documental FUID.

6. Fortalecer la gestión tecnológica y fomentar el correcto uso de la misma, acorde a las necesidades de los procesos de la institución.

Protocolo Para La Socialización, Manejo Y Seguridad De Equipos Biomédicos Y De Software Existentes En La Institución Y Por Servicio.
 Política Uso Y Reusó De Dispositivos Médicos.

 E.S.E. Salud del Tundama APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHpg13-180		 ACREDITACIÓN EN SALUD
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	08/01/2021	
PROGRAMA ANUAL CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES E.S.E SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 8 DE 12			

Vigilancias Institucionales: Tecnovigilancia - Farmacovigilancia – Reactivo vigilancia.

7. Fortalecer la implementación del programa de responsabilidad social dirigido al comunidad, usuarios y funcionarios de la institución.

Programa De Responsabilidad Social.
 Resultado Indicadores Hospital Sostenible y Socialización Documento
 Programa de Gestión Ambiental Marco COVID-19.
 Plan De Gestión Integral De Residuos –PGIRASA.
 Resultados Y Programa AMBIENTESE.
 Riesgo Ergonómico.
 Estilo De Vida Saludables.
 Salud Física y Mental En Tiempos De Pandemia.
 Programa De Atención Integral De Enfermedad Crónica “Vive Tu Corazón”.
 Educación En Estrategias De Empresa Familiarmente Responsable.

8. Aprovechar tecnologías de información y comunicaciones con el fin de agregar valor a la atención de nuestros usuarios y mejorar las herramientas de gestión de cara a nuestros funcionarios.

Actualización En Herramientas Informáticas (Excel, PowerPoint, Etc.).
 Procedimiento De Solicitud De Piezas Gráficas, Videos, Streaming, Carga De Documentos En Página Web Y Manejo De Carteleras.

Capacitación Junta Directiva

Enfoque y gestión de riesgo
 Humanización durante la atención del usuario y su familia
 Gestión de la tecnología en salud
 Responsabilidad social con el usuario, los colaboradores, la comunidad y el medio ambiente
 Seguridad del paciente y los colaboradores
 Transformación cultural
 Modelo de atención
 Gestión del conocimiento

“Paradas de Calidad”

Las paradas de calidad son espacios de máximo 15 min que se destinaran para realizar socializaciones de temas concretos que estén dirigidos para un proceso en específico, acorde al procedimiento institucional establecido para tal fin.

 <p>E.S.E. Salud del Tundama APOYO</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHpg13-180		
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	08/01/2021	
PROGRAMA ANUAL CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES E.S.E SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 9 DE 12			

6.1.1 Elaboración de cronograma de capacitaciones durante la anualidad: El cronograma de capacitaciones se encuentra anexo al presente documento. (ANEXO 1)

6.2.4 Presupuesto: El presupuesto requerido para el Programa de Capacitaciones contara como fuentes de financiación, los recursos provenientes de la Entidad del rubro Capacitaciones por valor de TREINTA Y DOS MILLONES DE PESOS m/cte. (\$32.000.000°°).

6.2 VERIFICAR:

6.2.1 Seguimiento y evaluación del impacto: El líder de Talento Humano realizará seguimiento mensualmente mediante la aplicación de una encuesta que se divide en dos fracciones:

1. Verificación de Conocimiento: La verificación de conocimiento se realiza con la ayuda de los capacitadores programados para cada temática, estos deberán hacer llegar a Talento Humano dos preguntas (de selección múltiple con única respuesta) correspondientes a la temática tratada, para que el líder de Talento Humano realice la construcción del instrumento de medición (ALMERA). Una vez aplicada la verificación de conocimiento al total de trabajadores, se debe socializar con cada expositor los resultados obtenidos para que este verifique la comprensión o no de la temática tratada, de no encontrarse una comprensión mayor o igual al 82% en los trabajadores, deberán generarse planes de mejora para lograr el impacto deseado.

2. Satisfacción: La evaluación de la satisfacción de los trabajadores se realiza mensualmente por medio de la aplicación de una encuesta estructurada (ANEXO 2), que se aplicara en conjunto con el instrumento de Verificación de Conocimiento mediante ALMERA. Una vez aplicada la encuesta al total de trabajadores, se debe realizar un informe que evidencie la satisfacción del personal. Así mismo debe verificarse si se está logrando el impacto deseado, y de no ser así se deben generar planes de mejora. El informe de satisfacción debe utilizarse para realizar el registro de los indicadores cargados en ALMERA al cumplimiento del Programa de Capacitaciones.

7. ESTRATEGIAS DE SENSIBILIZACIÓN

7.1 En los medios de comunicación institucionales se proyectará el cronograma de capacitaciones y los temas a tratar, con la finalidad de que los colaboradores sepan de antemano las temáticas que se trataran en las jornadas de capacitación.

 E.S.E. Salud del Tundama APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHpg13-180		
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	08/01/2021	
PROGRAMA ANUAL CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES E.S.E SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 10 DE 12			

7.2 Una semana antes de la capacitación, por medio de correo electrónico y WhatsApp se les enviara a los trabajadores de la entidad el cronograma, la dinámica y los documentos guía de la capacitación, con la finalidad de que se familiaricen con los temas a tratar.

8. INDICADORES

8.1 Cumplimiento del programa de capacitaciones: (N° de capacitaciones ejecutadas / Total de capacitaciones programadas) *100

8.2 Efectividad de las capacitaciones: (N° de temáticas con comprensión mayor o igual al 80% / Total de temáticas tratadas en capacitación) * 100

8.3 Satisfacción de la capacitación: (N° de funcionarios participantes en la jornada de capacitación con satisfacción mayor o igual al 90% / total de funcionarios participantes en la jornada de capacitación) *100

8.4 Cobertura del Plan de Capacitaciones: (N° de colaboradores participantes en las actividades del plan de capacitaciones propuesto para la vigencia / Total colaboradores en el periodo) *100%

Nota: Se tomará una satisfacción por encima del 90% con una calificación en la encuesta de “Buena / Excelente” por parte de los evaluadores.

 E.S.E. Salud del Tundama APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHpg13-180		 ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	08/01/2021	
PROGRAMA ANUAL CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES E.S.E SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 11 DE 12			

9. ANEXOS

ANEXO 1. Cronograma del Programa Anual Capacitaciones.

ANEXO 2. Encuesta Satisfacción de las Capacitaciones.

 SATISFACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN						
Le solicitamos calificar el nivel de satisfacción y aprendizaje que usted considera tuvo a partir de la socialización realizada por cada expositor en los temas tratados en la capacitación.						
Nombre Expositor	Tema	Ítem a Evaluar	Calificación			
			Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
		La Organización de la capacitación fue				
		La metodología utilizada por el conferencista fue				
		La calidad del material utilizado fue				
		El dominio del tema por parte del conferencista fue				
		La solución a las preguntas realizadas fue				
Ítem a Evaluar	Calificación					
	Si	No				
Considera que el tiempo empleado para la jornada de capacitación fue suficiente						
Considera que los objetivos de la capacitación se cumplieron						
Considera que la capacitación le brindo herramientas para su vida laboral y personal						
¿Qué aspectos usted mejoraría con respecto a la capacitación desarrollada?						

 E.S.E. Salud del Tundama APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHpg13-180		
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	08/01/2021	
PROGRAMA ANUAL CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES E.S.E SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 12 DE 12			

 E.S.E. Salud del Tundama APOYO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	AGTHpg13-180		
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	08/01/2021	
PROGRAMA ANUAL CAPACITACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES E.S.E SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 12 DE 12			

Elaborado por: María Fernanda Gallo Pesca	Cargo: Líder Gestión de Talento Humano	Fecha: 08/01/2021	Firma: 
Revisado por: Darío Valderrama Parra	Cargo: Líder Mejoramiento Continuo	Fecha: 08/01/2021	Firma: 
Aprobado por: Catherine Van Arken Martínez	Cargo: Gerente	Fecha: 08/01/2021	Firma: 

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Salud del Tundama. Prohibida su Reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Salud del Tundama