



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025



**Empresa Social del Estado**  
**Hospital San Rafael Nivel II**  
San Juan del Cesar, La Guajira

**Dra. María Isabel Cristina González Suárez**  
Gerente Vigencia 2024 - 2028

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025</b>	Código: TH-PL-03
		Versión: 8.0
		Vigencia: 31/01/2025
<b>PROCESO DE RECURSOS HUMANOS</b>		Página 2 de 39

## PRESENTACIÓN

La ESE Hospital San Rafael Nivel II a través del proceso de Talento Humano, ha podido evidenciar y determinar las necesidades existentes en el fortalecimiento del conocimiento en temas específicos de los diferentes procesos del Hospital y de los funcionarios que los integran, fundamento y soporte para la creación y desarrollo de un Plan Institucional de Capacitación - PIC para el año 2025 soportados en las necesidades específicas presentadas por cada uno de los gestores y líderes de las diferentes procesos del hospital, se logra determinar las prioridades para la ejecución de capacitaciones y entrenamientos en puesto de trabajo, y bajo la modalidad de inducción y re inducción, de acuerdo con las políticas formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en conjunto con el Proceso de Calidad.

Es importante definir que la capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a diferentes aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral; así mismo, la capacitación implica un conjunto de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del funcionario a su puesto de trabajo, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, permitiéndole así su progreso a nivel laboral, personal y contribuyendo a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio, en beneficio de la creación de una cultura organizacional que busca la calidez, humanización de los diferentes servicios que presta el Hospital San Rafael Nivel II.

El Plan Institucional de Capacitación PIC que a continuación se presenta, responde a las necesidades y expectativas de los funcionarios y colaboradores de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales, para poder contar con Talento Humano Motivado, Calificado, Capacitado, Comprometido y Competente de realizar sus actividades, soportados en los Principios institucionales.

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025</b>	Código: TH-PL-03
		Versión: 8.0
		Vigencia: 31/01/2025
<b>PROCESO DE RECURSOS HUMANOS</b>		Página 3 de 39

## JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con la Constitución Política de 1991 y las directrices del Decreto 1567 de 1998; se adopta el Plan Institucional de Capacitación PIC con la intención de convertirse en herramientas que soporte los cambios organizacionales y logre el fortalecimiento del talento humano de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales.

Según el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 se entiende por capacitación al 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 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. Así mismo, la capacitación busca contribuir al mejoramiento institucional, promoviendo el desarrollo de un talento humano idóneo y competente, a través del fortalecimiento con el compromiso de los empleados con respecto a los objetivos de calidad, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado. "Decreto 1567" También la normatividad señala que "La capacitación y formación de los empleados públicos 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".

En este orden de ideas, dentro de la estructura organizacional de la E.S.E Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales, acogiéndose al mandamiento normativo de desarrollar el PIC obedeciendo a las competencias del personal a su cargo, ha dispuesto los instrumentos de recopilación de las necesidades de

capacitación de su personal y con base en ellas, ha revisado y actualizado las necesidades de capacitación, enfatizando en los proceso del sistema obligatorio de garantía de la calidad de la atención en salud (SOGC) seguridad del paciente y humanización en el servicio, estableciendo condiciones indispensables para el

 NIT:892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025</b>	Código: TH-PL-03
		Versión: 8.0
	<b>PROCESO DE RECURSOS HUMANOS</b>	Vigencia: 31/01/2025
Página 4 de 39		

fortalecimiento de sus competencias y asumir nuevas responsabilidades para ampliar el ámbito de especialización hacia otros espacios laborales a través de la puesta en marcha del plan estratégico de desarrollo del talento humano.

## MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación.
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 1011 de 2006. Por medio del cual se definen los componentes del Sistema Obligatorio de Garantía para la calidad en Salud.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- Ley 909 de 2005, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
- Ley 1438 de 2011. Por medio de la cual se modifica parcialmente ley 1122 de 2007 y se dan otras disposiciones del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025</b>	Código: TH-PL-03
		Versión: 8.0
	<b>PROCESO DE RECURSOS HUMANOS</b>	Vigencia: 31/01/2025
Página 5 de 39		

## PLATAFORMA ESTRATEGICA:

### MISION

Somos una Empresa Social del Estado que presta servicios de salud integrales de baja y mediana complejidad en el departamento de La Guajira, con oportunidad, continuidad, seguridad y humanización; teniendo como pilar la gestión del conocimiento para fortalecer el talento humano, mediante la educación e investigación en salud, con base en los principios fundacionales de un hospital para todos, orientado por la ética, la inclusión social y la excelencia en la práctica clínica encaminados a la sostenibilidad financiera con responsabilidad social a través de recursos físicos y tecnológicos que garantizan la satisfacción de nuestros usuarios y sus familias.

### VISION

Durante los próximos cuatro años la ESE Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar, mantendrá el posicionamiento como la principal institución de salud en el departamento de La Guajira, prestando servicios con altos estándares de acreditación, atención diferencial, fortalecimiento financiero, desarrollo sostenible, líder referente en atención humanizada, conocimiento, investigación e innovación.

### VALORES CORPORATIVOS

**Respeto:** Valoramos el trabajo de nuestros colaboradores; cumplimos con la normatividad vigente y los protocolos de atención; comprendemos y valoramos los intereses y necesidades de nuestros usuarios sin discriminarlos ni ofenderlos.

**Justicia:** Reconocemos y protegemos los derechos de cada persona, de acuerdo con sus necesidades y condiciones, defendemos la ética y moral que deben estar siempre presente en la atención a nuestros usuarios. Somos fieles y sentimos gratitud por nuestra Institución.

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025</b>	Código: TH-PL-03
		Versión: 8.0
	<b>PROCESO DE RECURSOS HUMANOS</b>	Vigencia: 31/01/2025
Página 6 de 39		

**Compromiso:** Actuamos en forma correcta en el desarrollo de los roles asignados y las tareas encomendadas. Buscamos alcanzar altos niveles de rendimiento en aras de la máxima satisfacción de nuestros usuarios; asumimos el rol de servidor público que nos corresponde, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades con los usuarios de los servicios que la institución presta.

**Honestidad:** Buscamos siempre ser decentes, pudorosos, dignos y sinceros. Caminando hacia la rectitud y la honradez en la forma de ser y de actuar.

**Diligencia:** Nos sentimos obligados a usar responsablemente los recursos públicos para cumplir las obligaciones que nos corresponden; se cumple con el tiempo estipulado para cada obligación, asegurando la calidad del servicio y los productos que se entregan.

#### **PRINCIPIOS CORPORATIVOS.**

**Trabajo en equipo:** Cada uno de los colaboradores aporta acciones valiosas y pertinentes en la consecución de objetivos comunes, se establecen objetivos precisos y se establecen los aportes de cada miembro del equipo para llegar con éxito al resultado deseado.

**Humanización:** Sentimos solidaridad, consideración y empatía por nuestros usuarios, respetamos sus derechos y le hacemos conocer sus deberes.

**Orden:** Somos disciplinados, acatamos la legislación vigente y los lineamientos de la Institución; mantenemos en nuestras acciones equilibrio, paz y armonía.

**Igualdad:** Todos y cada uno de nuestros usuarios gozan de los mismos derechos y tienen acceso a las mismas oportunidades sin ningún distingo. Damos un trato equitativo.

**Transparencia:** Desempeñamos de la mejor manera el trabajo asignado, procuramos que nuestros usuarios entiendan claramente nuestras intenciones, acciones y procederes.

**Excelencia:** Trabajamos incansablemente hacia el éxito, con disciplina y responsabilidad. Buscamos siempre ser mejores cada día para llegar a la meta.



NIT:8921155010-5  
COD: 4465000286

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025

Código: TH-PL-03

Versión: 8.0

Vigencia: 31/01/2025

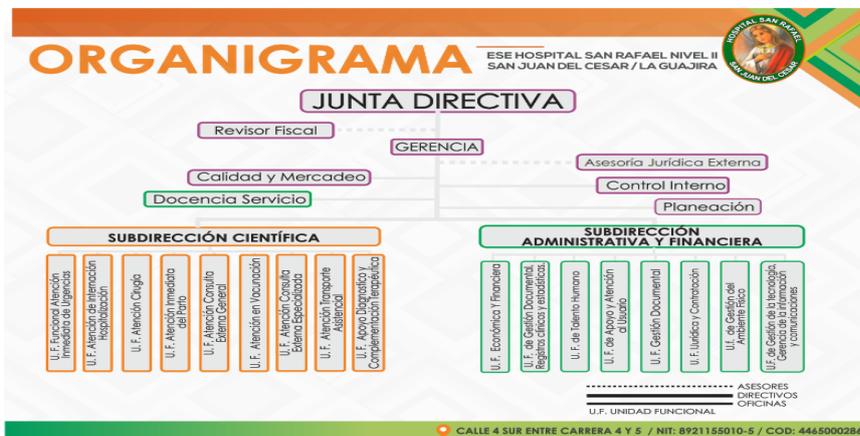
## PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Página 7 de 39

**Enfoque diferencial:** Reconocemos las condiciones y posiciones de los distintos actores sociales, desde una mirada diferencial de estado socioeconómico, género, etnia, discapacidad e identidad cultural.

**Mejoramiento Continuo:** Trabajamos continuamente en las acciones que permiten que los procesos y la empresa sean más competitivos en la satisfacción del cliente interno y externo.

### ORGANIGRAMA



### MAPA DE PROCESOS



 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025</b>	Código: TH-PL-03
		Versión: 8.0
		Vigencia: 31/01/2025
<b>PROCESO DE RECURSOS HUMANOS</b>		Página 8 de 39

## POLITICAS INSTITUCIONALES

### POLITICA IAMII

La E.S.E Hospital San Rafael Nivel II, utiliza la estrategia IAMII (INSTITUCION AMIGA DE LA MUJER Y LA INFANCIA INTEGRAL) con enfoque integral, haciendo énfasis en aspectos tales como: lactancia materna, parto natural, nutrición infantil, seguimiento al crecimiento y desarrollo y procura siempre de la buena relación niño-madre-entorno.

### POLITICA DE HUMANIZACION Y BUEN TRATO AL USUARIO, SU FAMILIA Y CLIENTE INTERNO

La ESE Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar, como elemento fundamental durante la atención y prestación de sus servicios, mantiene el respeto, privacidad, dignidad, comunicación y diálogo con el usuario y su familia; ofreciendo una asistencia integral y cálida, garantizando el buen trato, con normas definidas de comportamiento tanto para el cliente interno y externo de la entidad, bajo el respeto de sus derechos como ser humano.

### POLITICA DE CALIDAD Y MEJORAMIENTO CONTINUO

En la ESE Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar, estamos comprometidos a prestar servicios de atención en salud a los usuarios y su familia, bajo el cumplimiento estricto de los requisitos obligatorios, velando por el mejoramiento continuo, monitoreando indicadores de calidad y avanzando en la obtención de estándares superiores, con personal humanizado y competente que permita la transformación cultural con responsabilidad social.

### POLITICA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD

La ESE Hospital San Rafael Nivel II en reconocimiento de los lineamientos de la Política Nacional de Prestación de Servicios de Salud, se compromete a brindar a los usuarios y sus familias una atención integral, de calidad y segura, centrada en

 NIT:892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025</b>	Código: TH-PL-03
		Versión: 8.0
		Vigencia: 31/01/2025
<b>PROCESO DE RECURSOS HUMANOS</b>		Página 9 de 39

el paciente como ser humano digno, sin discriminación; en un ambiente favorable para la docencia y la investigación, enmarcada en los componentes del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud (SOGCS), en concordancia con nuestro nivel de complejidad y responsabilidad social.

### **POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO**

La ESE Hospital San Rafael Nivel II se compromete a la gestión del talento humano, cumpliendo con el ciclo de planeación, vinculación, desarrollo y retiro, buscando la satisfacción de sus necesidades, expectativas y al fortalecimiento de capacidades y competencias, promoviendo la transformación cultural institucional en un ambiente de dignidad y respeto.

### **POLITICA DE ADMINISTRACION DEL RIESGO**

La ESE Hospital San Rafael Nivel II se compromete a gestionar las estrategias necesarias para una adecuada administración del riesgo de la entidad, que permita que desde cada proceso se realice la identificación, valoración, análisis y tratamiento de los riesgos, contribuyendo así al cumplimiento de la plataforma estratégica, planes y proyectos institucionales.

### **POLITICA DE INTEGRIDAD**

La ESE Hospital San Rafael Nivel II se compromete a trabajar en la promoción de una cultura de integridad, que sirva como guía de comportamiento para sus colaboradores que con lleve hacia el logro de una gestión, caracterizada por el actuar honesto, ético, profesional enmarcado en la transparencia, la eficiencia, la eficacia, y la clara orientación hacia el cumplimiento de los fines esenciales del Estado y consolidar la confianza de la ciudadanía.

### **POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

La ESE Hospital San Rafael Nivel II se compromete desde la alta gerencia a gestionar los recursos necesarios para el diseño, implementación, evaluación y mejoramiento continuo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025</b>	Código: TH-PL-03
		Versión: 8.0
		Vigencia: 31/01/2025
<b>PROCESO DE RECURSOS HUMANOS</b>		Página 10 de 39

Trabajo, la protección integral de todos sus colaboradores y el ambiente, promoviendo acciones encaminadas a prevenir incidentes, accidentes, enfermedades laborales, fomentando hábitos de vida saludables y el desarrollo de la protección a la vida y la salud de sus colaboradores.

### **POLITICA DE AMBIENTE FISICO Y POLITICA DE NO FUMADORES Y PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVA**

La E.S.E Hospital San Rafael Nivel II promueve acciones de prevención de consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas y cultura de no fumador, para contribuir a mejorar el bienestar de los usuarios y colaboradores, que permitan un adecuado desempeño del personal, fundamentados en principios de igualdad, confidencialidad y equidad.

### **POLITICA DE GESTION AMBIENTAL**

La E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II, reconoce su responsabilidad social de preservar el medio ambiente, mitigando el impacto ambiental que pueda afectar el entorno local, regional y global, implementando programas que promuevan la educación, concientización y participación de sus colaboradores en el uso eficiente de los recursos y la conservación de un ambiente sano y seguro, velando por la bioseguridad del cliente interno, usuario, familia y la comunidad.

### **POLITICA DE GESTIÓN DE TECNOLOGÍA**

La ESE Hospital San Rafael Nivel II se compromete a implementar un sistema de gestión a través del ciclo de adquisición, buen uso, control y disposición final de la tecnología, de acuerdo a las necesidades de cada uno de los servicios prestados en la entidad; propendiendo por la adecuada manipulación tecnológica, calidad, seguridad en la atención, satisfacción de los usuarios y preservación del medio ambiente, contribuyendo al logro de la plataforma estratégica.

### **POLÍTICA DE SEGURIDAD, CONFIDENCIALIDAD, PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN Y LA PROTECCIÓN DE LOS DATOS**

El Hospital está comprometido en actuar con responsabilidad, ética y profesionalismo para proteger la privacidad, confidencialidad y respeto de la

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025</b>	Código: TH-PL-03
		Versión: 8.0
		Vigencia: 31/01/2025
<b>PROCESO DE RECURSOS HUMANOS</b>		Página 11 de 39

información que obtiene, registra, usa, transmite y actualiza, mediante autorización previa, expresa y voluntaria del titular de la información en bases de datos y archivos físicos, además se compromete a garantizar los recursos financieros necesarios para el mejoramiento tecnológico e infraestructura requerida para que a los servidores públicos se les facilite el cumplimiento de este compromiso.

### **POLITICA DE RELACIÓN DOCENCIA-SERVICIO, INVESTIGACIÓN Y EDUCACION CONTINUADA**

La ESE Hospital San Rafael Nivel II se compromete a gestionar escenarios de práctica e investigación idóneos, desarrollando habilidades, competencias y transferencia de conocimiento al personal de prácticas, que garantice una formación integral y una atención segura, humanizada hacia los pacientes y su familia, al igual que educación continuada a los miembros de la junta directiva y colaboradores de la ESE con el fin de contar con un talento humano actualizado y competente.

### **POLITICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE**

Desde el direccionamiento estratégico, la seguridad del paciente se incorpora como un compromiso institucional a través de la EXCELENCIA, entendida como la calidad de nuestros procesos en atributos de seguridad, satisfacción, eficiencia, pertinencia y oportunidad. Es así como la ESE Hospital San Rafael Nivel II, se compromete con la seguridad del paciente, como la iniciativa para hacer más seguros los procesos institucionales, impactar en la mejora de la calidad y proteger a los pacientes de los riesgos evitables que se derivan de la atención en salud.

 NIT:892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025</b>	Código: TH-PL-03
		Versión: 8.0
		Vigencia: 31/01/2025
<b>PROCESO DE RECURSOS HUMANOS</b>		Página 12 de 39

## **POLITICA DE TRANSFORMACION CULTURAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL**

La E.S.E Hospital San Rafael Nivel II promueve acciones de prevención de consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas y cultura de no fumador, para contribuir a mejorar bienestar de los usuarios y colaboradores, que permitan un adecuado desempeño del personal, fundamentados en principios de igualdad, confidencialidad y equidad.

## **POLITICA DE COMUNICACIONES Y TRANSPARENCIA DE LA INFORMACION**

La ESE Hospital San Rafael Nivel II, con el fin de propiciar la educación e información a los usuarios, fortalecer la comunicación y espacios de transparencia institucional con sus grupos de interés (stakeholders), se compromete a manejar y divulgar la información de manera clara, veraz y oportuna a través de los distintos canales de comunicación institucionales generando condiciones para la sana discusión y el desarrollo de una gestión transparente.

## **POLITICA USO RACIONAL DE ANTIBIOTICOS**

La ESE Hospital San Rafael Nivel II se compromete a Generar lineamientos en la práctica asistencial que permitan el uso racional en la utilización de los antimicrobianos evitando que se dificulte o retrase la resolución de un proceso infeccioso y cause efectos secundarios innecesarios, que favorezca la aparición de microorganismos resistentes que puedan originar infecciones sistémicas o colonizaciones de difícil erradicación y evitar el aumento en el gasto farmacéutico sin obtener una mejora en la eficacia terapéutica; además contribuir con el bienestar de la sociedad por medio de estrategias educativas tanto a nuestros usuarios y colaboradores.

## **POLITICA DE PARTICIPACION SOCIAL EN SALUD**

La ESE Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar, se compromete a garantizar el derecho a la participación social en salud, fortaleciendo la intervención de los grupos de interés por medio de la adopción de mecanismos y

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025</b>	Código: TH-PL-03
		Versión: 8.0
		Vigencia: 31/01/2025
<b>PROCESO DE RECURSOS HUMANOS</b>		Página 13 de 39

condiciones para el ejercicio de la participación en salud, que permiten dar cumplimiento al derecho fundamental a la salud de los usuarios atendidos en la ESE, promoviendo la cultura de la salud y el autocuidado en cada uno de los actores de la entidad. Igualmente, se fomentarán ejercicios de control social a los recursos de la salud y al cumplimiento al Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad.

### DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En los artículos 65 y 66 del Decreto 1227 de 2005 se menciona que los programas de capacitación deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Por lo cual, los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de los proceso y de los empleados, para desarrollar los planes anuales operativos (POA) y las competencias laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior y con el fin de conocer las necesidades del plan Institucional de Capacitación cada líder elaboró un cronograma de necesidades de capacitación junto con su equipo de trabajo y se remitió el cronograma a Talento Humano en el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales.

La consolidación general de la programación anual de capacitación Institucional, para los funcionarios de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales, está reflejado por las necesidades descritas e identificadas por el proceso de talento humano, así:

1. Desarrollo de competencias directivas y gerenciales (comunicación Asertiva, Autocontrol)
2. Diez primeras causas de morbilidad
3. Cultura Organizacional
4. Humanización en los servicios de salud.
5. Seguridad y salud en el trabajo
6. Inducción en puesto de trabajo.
7. Gestión de la Tecnología
8. Actualización en guías , protocolos y normatividad en general
9. Promoción y Apropiación de la integridad- administración del riesgo
10. Atención intercultural con enfoque diferencial
11. Seguridad del Paciente

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025</b>	Código: TH-PL-03
		Versión: 8.0
		Vigencia: 31/01/2025
<b>PROCESO DE RECURSOS HUMANOS</b>		Página 14 de 39

- 12. Calidad y Mejoramiento Continuo
- 13. Salud mental

Por tal razón es pertinente crear e implementar Plan de Capacitación Institucional PIC en la vigencia 2025 en procura de la formación de servidores públicos, reflejándose lo anterior, en un aumento de conocimientos, habilidades y destrezas de los mismos, pues se ha constatado que a mayor formación es mejor desempeño laboral y su nivel de excelencia.

Desde este punto de vista, para nuestra Institución resulta fundamental enfocar la capacitación de los servidores como un propósito que dé lugar al cumplimiento de las Metas Institucionales e indicadores de gestión Institucionales.

El proceso de Talento Humano dentro de la Estructura Organizacional de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II, juega un papel preponderante en el ejercicio del cumplimiento de la política de desarrollo del Talento Humano que integra la planta de cargos de la Institución y de igual manera los colaboradores (contratistas) teniendo en cuenta el proceso en que se encuentra con miras a lograr la implementación de estándares de calidad, ha revisado las necesidades en materia de Capacitación, enfatizando en los ejes temáticos Plataforma Estratégica, Gestión de Calidad y Autocontrol y MIPG estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de sus competencias y así poder asumir nuevas responsabilidades

## OBJETIVO

### OBJETIVO GENERAL

Brindar herramientas de capacitación a los servidores públicos, contratistas y funcionarios que contribuyan al mejoramiento de las competencias laborales individuales y grupales, para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, los planes estratégicos y política de calidad, que nos permita ser cada vez más eficientes en la prestación de servicios de salud.

 NIT:892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025</b>	Código: TH-PL-03
		Versión: 8.0
	<b>PROCESO DE RECURSOS HUMANOS</b>	Vigencia: 31/01/2025
Página 15 de 39		

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Capacitar a los servidores y colaboradores públicos de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales, en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo.
2. Promover la capacitación del talento humano al servicio del E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales.
3. Formar espacios de aprendizaje y formación del personal con el fin de aumentar la participación y adherencia en el cumplimiento de las acciones propias del SOGC, y el mejoramiento continuo de la calidad de prestación de servicios de salud en el Hospital
4. Desarrollar actividades de sensibilización orientadas a fortalecer una actitud positiva en los funcionarios hacia la prestación del servicio.
5. Diseñar e implementar un programa para incorporar la atención humanizada en la prestación de servicios de salud.
6. Brindar capacitación específica a las áreas misionales que permita el logro de los objetivos y retos nuevos que como Institución se tiene.
7. Realizar capacitación en control de riesgos que permita mejorar la cultura de seguridad del paciente que redunde en la prestación de servicios de una forma más segura a la ciudad.
8. Desde el ingreso de los funcionarios nuevos tiene que haber un proceso de inducción previa, en cuanto a su cargo, sus funciones específicas y deber ir hasta el conocimiento del Hospital.
9. Promover el Autocontrol y el conocimiento del MECI a los funcionarios y colaboradores de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales.
10. Desarrollar habilidades y herramienta de comunicación asertiva a los trabajadores y colaboradores del hospital buscando mejorar el dialogo y mejorar el clima organizacional.



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025

### PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Código: TH-PL-03

Versión: 8.0

Vigencia: 31/01/2025

Página 16 de 39

### PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Según el Artículo 6° del Decreto 1567 de 1998 las entidades administrarán la capacitación aplicando los siguientes principios:

1. **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
2. **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
3. **Objetividad:** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
4. **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
5. **Prevalencia del Interés de la Organización:** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
6. **Integración a la Carrera Administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las Disposiciones sobre la materia.
7. **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
8. **Énfasis en la Práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
9. **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo



 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025</b>	Código: TH-PL-03
		Versión: 8.0
		Vigencia: 31/01/2025
<b>PROCESO DE RECURSOS HUMANOS</b>		Página 17 de 39

## LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

- a. **La Profesionalización del Empleo Público:** Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
  
- b. **Desarrollo de Competencias Laborales:** Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.
  
- c. **Enfoque de la formación basada en Competencias:** "Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico".
  
- d. **Capacitación:** Conforme a lo señalado en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, 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 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 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.
  
- e. **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.



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025

### PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Código: TH-PL-03

Versión: 8.0

Vigencia: 31/01/2025

Página 18 de 39

- f. **Educación no formal:** "Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. La finalidad es la promoción del perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria".
- g. **Educación informal:** "Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados"
- h. **Educación formal:** La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se registrará por las normas que regulan el sistema de estímulos, esta "se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con Sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos".
- i. **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, tal como se establece en el Decreto 2888 de 2007.
- j. **Programas de inducción:** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. Con el fin de integrarlo al Institución, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizarlo

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025</b>	Código: TH-PL-03
		Versión: 8.0
	<b>PROCESO DE RECURSOS HUMANOS</b>	Vigencia: 31/01/2025
Página 19 de 39		

con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

- k. **Programas de Re inducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de re inducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios.

## METODOLOGÍA.

El plan Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se llevará a cabo durante la vigencia del 2025, dirigidos a todos los funcionarios de Carrera administrativa, empleados oficiales y de libre nombramiento y remoción, está elaborado a partir de la identificación de necesidades reales de los servidores públicos de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales.

El plan Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se va a profundizar en el proceso de Acreditación que se viene adelantando en la Institución y teniendo como enfoque: seguridad del paciente, humanización del servicio, comunicación asertiva. Estos programas se desarrollarán con base en una política de manejo del tiempo, en los que, tanto el Hospital como el Funcionario, aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y Fuera de la jornada laboral establecida.

## CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN

(Nombre o tema de la capacitación, tipo de capacitación, tiempo de duración, facilitador (interno o externo) beneficiarios, fecha.

## PLAN DE INTERVENCIÓN

Crear estrategias y acciones dirigidas a fomentar la participación en capacitaciones, encaminada al mejoramiento las competencias laborales y elevar el nivel de excelencia. El plan Institucional de Capacitación, Inducción y Re inducción se va a efectuar en la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025</b>	Código: TH-PL-03
		Versión: 8.0
	<b>PROCESO DE RECURSOS HUMANOS</b>	Vigencia: 31/01/2025
Página 20 de 39		

Unidades Funcionales, a través de los componentes enmarcados en seguridad del paciente, humanización del servicio, comunicación asertiva.

## BENEFICIARIOS

Los beneficiarios el presente Plan, son todos los funcionarios de la planta de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales compuesta por 280 funcionarios, en estado de: Funcionarios de Carrera Administrativa, Oficiales, Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, periodo fijo, Plantas Temporales y Provisionalidad.

De igual forma se capacitará al personal de contrato o de apoyo a la gestión, aclarando que no se incurra en costos adicionales. Es importante señalar que esta participación no generar erogaciones adicionales a la entidad.

## HORARIO

Este Plan Institucional de Capacitación PIC lo desarrollará el proceso de Talento Humano, contara con un manejo del tiempo en los que tanto el hospital como el servidor público, trabajador y colaborador aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y/o fuera la jornada laboral establecida y estará incluido dentro de las obligaciones de los contratistas.

## CRONOGRAMA

En este orden de ideas, el proceso de Talento Humano para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC, tendrá en cuenta las recomendaciones dadas por cada uno de los Coordinadores de Áreas, enfocado en las necesidades en el fortalecimiento e implementación en los Proceso de Acreditación, Seguridad del Paciente, Humanización, Desarrollo de Competencias Directivas y Gerenciales, Temas de Innovación (Facturación Electrónica) y Cultura Organizacional, inducción y re inducción, actualización de manejo de guías, protocolos y normatividad

Para tal caso se socializará y publicará el cronograma en la página web del Hospital [www.hsrafaelsanjuan.gov.co](http://www.hsrafaelsanjuan.gov.co) link Plan Institucional de Capacitación - PIC 2025, en el cual se le informará al funcionario la fecha, el expositor, el tema de la capacitación y el objetivo de dicha capacitación, para posteriormente remitirlo al líder de proceso, para que sea socializado con sus colaboradores y publicado en la página web del Hospital.

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025</b>	Código: TH-PL-03
		Versión: 8.0
	<b>PROCESO DE RECURSOS HUMANOS</b>	Vigencia: 31/01/2025
Página 21 de 39		

## PRESUPUESTO

Los recursos para la ejecución del presente Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 y al amparo del principio constitucional de economía de la E.S.E Hospital San Rafael Nivel II y sus Unidades Funcionales están sujetos a disponibilidad presupuestal de la vigencia actual.

## MODALIDADES Y HERRAMIENTAS

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC en el cronograma de ejecución se hará uso de las diversas modalidades de capacitación que se tenga disponible, teniendo en cuenta la población a la cual se pretende capacitar, entre otras, las siguientes:

**Seminarios y talleres Modalidad:** en la que el capacitador debe tener un amplio conocimiento en el tema, proporcionando conocimientos que permitan al capacitado despertar su interés.

**Capacitación/taller en el puesto de trabajo:** Es el acercamiento al puesto de trabajo del servidor público para lograr un mayor impacto individualizado. Esta modalidad es aplicable, por ejemplo, para las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

**Registros:** En todos los casos, se producirán los registros exigidos por el procedimiento de Planeación y Calidad de la E.S.E Hospital San Rafael Nivel II. Formato de asistencia a eventos de capacitación y Registro Fotográficos.

Este formato debe ser diligenciado por los asistentes a la capacitación y facilita la recopilación de la información de las personas que asisten a las capacitaciones y la compilación de datos valiosos para el Hospital.

**Formato evaluación de capacitación** Este se aplicará inmediatamente finalice la capacitación. Se procurará el diligenciamiento de un formato por cada asistente o en su defecto, aplicación del formato por muestreo aleatorio, para lo cual la muestra debe ser representativa.

Responsabilidad en el reporte de los registros de las capacitaciones que se desarrollen, el proceso de Talento Humano con el apoyo del gestor y/o líder de cada una de los procesos capacitados, se encargarán de recopilar la información

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025</b>	Código: TH-PL-03
		Versión: 8.0
		Vigencia: 31/01/2025
<b>PROCESO DE RECURSOS HUMANOS</b>		Página 22 de 39

tabulada acompañada de las evidencias escaneadas de los registros de las capacitaciones.

Es obligatorio el reporte de la información de las capacitaciones que desarrollen, es decir, allegar los registros originales generados en la capacitación (asistencia y evaluación de capacitación).

En caso de que el reporte de la información no se emita inmediatamente después de la capacitación y que bajo la responsabilidad del gestor y/o líder de cada una de los procesos capacitados, esta información deberá allegarse al proceso de talento humano a más tardar a los cinco días después de la capacitación.

Facilitadores y Redes de Apoyo: La ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC lo desarrollarán en algunos casos el Talento Humano de la Entidad y en casos de capacitación técnica y/o específica, se realizará con expertos en el tema de otras entidades públicas o privadas. Para ello se producirán las alianzas, contratos o convenios con otras Entidades o se estimulará la participación de nuestros propios servidores para aprovechar su potencial.

En este sentido, se pueden producir alianzas con las siguientes entidades:

- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- Caja de compensación de la Guajira (Comfaguajira)
- Red de universidades públicas y privadas.
- Entidades públicas y privadas (Gobernación, Alcaldía, Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, ESAP, CNSC)
- ARL.
- EPS.
- Otras.

## **EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO.**

Evaluación para las actividades de capacitación se contempla la aplicación de las evaluaciones en dos momentos, a saber:

Evaluación inmediata de la capacitación para evaluar las competencias adquiridas: Se efectúa una vez finalice la capacitación y la aplicará el gestor y/o líder de cada proceso, según corresponda utilizando el siguiente formato de evaluación.

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025</b>	Código: TH-PL-03
		Versión: 8.0
	<b>PROCESO DE RECURSOS HUMANOS</b>	Vigencia: 31/01/2025
Página 23 de 39		

El propósito de esta evaluación es captar las competencias adquiridas después de cada capacitación, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia y aprendizaje, entre otros.

Medición: Se presentará a través de indicadores de gestión del Plan Institucional de Capacitación – PIC, el cual representa un insumo para la toma de decisiones Gerenciales, el proceso de Talento Humano ha adoptado entre otros, los siguientes indicadores:

Cobertura de capacitación: Corresponde al número de personal perteneciente a la planta de personal que asiste a las capacitaciones programadas/total de personal de planta de personal de la E.S.E Hospital San Rafael Nivel II.

Nivel de asistencia a capacitación: Corresponde al número de contratistas que asiste a las capacitaciones programadas/Total de contratistas de la E.S.E Hospital San Rafael Nivel II. Es importante señalar que esta participación no generar erogaciones adicionales al Hospital.

La conjugación de los dos indicadores, nos permite identificar el porcentaje de participación por modalidad de vinculación. Teniendo en cuenta los indicadores que se encuentran definidos para el Plan Institucional de capacitación – PIC, se efectuará la medición oportuna y se verificará el comportamiento del procedimiento en el tiempo. El análisis del comportamiento de los indicadores permitirá efectuar las acciones de mejoramiento a que haya lugar.

El reporte de los datos de los indicadores del procedimiento, es responsabilidad del gestores/líder de cada proceso, según corresponda quienes se encargarán de recopilar la información y remitirla a proceso de Talento Humano.

Es preciso aclarar que el sistema de indicadores es susceptible a ajustes, complementos o replanteamientos a que haya lugar.

## SEGUIMIENTO

Con el fin de efectuar la verificación al cumplimiento del siguiente plan, el proceso de talento humano con el apoyo del jefe/gestor/coordinador de cada área llevara el registro del seguimiento de las personas que participaron en las capacitaciones.



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025

Código: TH-PL-03

Versión: 8.0

Vigencia: 31/01/2025

### PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Página 24 de 39

### INDICADORES DE GESTIÓN

Nombre del indicador	Numerador	Denominador	Formula	Unidad De medición	Fuente primaria	Frecuencia de análisis	Meta
Eficacia de las Capacitaciones	Capacitaciones Realizadas	No de capacitaciones programadas	Total de capacitaciones realizadas sobre el No. De Capacitaciones programadas por 100	%	Informes de capacitaciones	Mensualmente	100%
Cumplimiento del programa de Capacitación	No de personas a capacitar	Total de personas capacitadas	Numerador/denominador x100	%	Listado de asistencia, evaluaciones.	Mensualmente	100%
Eficiencia de las Capacitaciones	Funcionarios evaluados con puntaje mayor a 3	Total de funcionarios evaluados en la capacitación	Funcionarios evaluados con puntaje mayor a 3 sobre Funcionarios evaluados en el proceso de capacitación) multiplicado por 100.	%	Evaluación de capacitaciones	Mensualmente	100%

### CONTROL DE CAMBIO:

Versión	Descripción De Los Cambios	Fecha
1.0	Se crea el documento	27/11/2018
2.0	Se actualiza el cronograma de capacitaciones	20/08/2020
3.0	Se actualiza encabezado y pie de página, se actualiza los anexos de este plan.	28/01/2021
4.0	Se realizan cambios en el anexo 1	01/07/2021
5.0	Actualización de acuerdo 07 de 2021 por medio del cual se modifica la estructura orgánica de la institución, se actualiza mapa de procesos, manual de procesos y procedimientos de la ESE. Actualización de plantillas institucionales	28/01/2022
6.0	Actualización de cronograma de actividades	24/01/2023
7.0	Actualiza de cronograma de actividades anexos 2	26/06/2024
8.0		31/01/2025



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025

Código: TH-PL-03

Versión: 8.0

Vigencia: 31/01/2025

### PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Página 25 de 39

#### CONTROL DEL DOCUMENTO:

JORGE OSPINO MORENO LIDER TALENTO HUMANO	VIKTOR PETIT MEJIA ASESOR DE PLANEACION	MARIA ISABEL CRISTINA GONZALEZ SUAREZ GERENTE	30/01/2025	Acta N°2 Comité de Gestión y Desempeño
<b>Elaboró/Actualizó</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>	<b>Fecha Ultima aprobación</b>	<b>Medio de aprobación</b>



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025

### PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Código: TH-PL-03

Versión: 8.0

Vigencia: 31/01/2025

Página 26 de 39



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN XYZ

Código:

Versión:

Vigencia:

## NOMBRE DEL PROCESO

Página 27 de 39

El Cronograma de capacitaciones programadas y las necesidades de las diferentes áreas de la ESE Hospital San Rafael Nivel II según información recibida de las diferentes áreas:

ITEMS	NOMBRE O TEMA DE LA CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN ( SEMINARIO; TALLER, CHARLA)	TIEMPO DE DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	FACILITADOR (INTERNO-EXTERNO)	BENEFICIARIOS	FECHA	RESPONSABLE
1	Atención Humanizada en Salud	Fortalecer la cultura en la relación entre Equipo de Salud y Paciente a partir de la formación humanística al personal de la Institución; en defensa, restitución y re significación del respeto por la vida, la dignidad humana, la acogida con prontitud y la comprensión integral del paciente y su familia	Taller	90 Minutos	Interno	Urgencias Hospitalización Cirugía Ruta Materna	23 Enero-2025	Referente de Humanización-Subdirección Científica
2	Atención intercultural en Salud	Promover la igualdad de trato entre los diferentes grupos culturales; considerando la capacidad de los profesionales de la salud de poder integrar el conocimiento con las creencias y las prácticas tradicionales	Charla	90 Minutos	Externo	Urgencias Hospitalización Cirugía Ruta Materna	30-Enero-2025	Referente de Humanización-Subdirección Científica
3	Guía de Sepsis	Identificar, diagnosticar y establecer las condiciones de tratamiento de sepsis materna con el propósito de evitar complicaciones maternas fetales.	Charla	1 Hora	Dr.Einar Peralta Ginecobstetra	Médicos, Enfermeras, Aux. de Enfermería ,Instrumentadoras	13-Febrero-2025	Coordinador de Quirófano- Docencia Servicio-Subdirección Científica



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025

Código: TH-PL-03

Versión: 8.0

Vigencia: 31/01/2025

### PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Página 28 de 39

ITEMS	NOMBRE O TEMA DE LA CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN ( SEMINARIO; TALLER, CHARLA)	TIEMPO DE DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	FACILITADOR (INTERNO-EXTERNO)	BENEFICIARIOS	FECHA	RESPONSABLE
4	Prevención Eventos Adversos en Cirugía	Garantizar la seguridad de los pacientes que ingresan a cirugía.	Charla	1 Hora	Maria Lourdes Mendoza - Instrumentadora Quirúrgica	Médicos, Enfermeras, Aux. de Enfermería, Instrumentadoras	20-Febrero- 2025	Coordinador de Quirófano- Docencia Servicio- Subdirección Científica
5	Prevención de AT biológicos, desechar correctamente material corto punzantes, agujas, hojas de bisturí, catéter	Prevenir los accidentes de trabajo con riesgo biológico y evitar el desarrollo de enfermedades infecciosas ocupacionales como consecuencias de estos accidentes	Charla	2 Horas	Externo	Trabajadores area asistencial	Febrero 2025	Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo
6	Estrés laboral, manejo de conflictos	Prevenir riesgo psicosocial	Charla	2 Horas	Externo	Trabajadores area asistencial	Febrero 2025	Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo
7	Correcta identificación del paciente en los procesos asistenciales	Identificar barreras y defensas de seguridad más eficaces y su aplicación para mitigar los errores en la identificación de los pacientes.	charla	1 Hora	Interno	Personal de salud de todos los servicios de la institución	06-Marzo 2025	Referente Seguridad del Paciente- Subdirección Científica
8	Capacitación sobre Reducir el riesgo del úlceras por presión (Línea de acción: Prevención de úlceras por presión - Meta internacional #7 Prevenir	Fortalecer los conocimientos técnicos sobre prevención de úlceras por presión en el cuidado de los pacientes con el fin de prevenir y disminuir su incidencia.	charla	1 Hora	Interno	Personal de salud de todos los servicios de la institución	20 de Marzo 2025	Referente Seguridad del Paciente- Subdirección Científica



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025

Código: TH-PL-03

Versión: 8.0

Vigencia: 31/01/2025

### PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Página 29 de 39

	la aparición de zonas de presión en el paciente)							
9	Inducción, Reinducción y actualización del Software	Realizar de manera constante inducción, reinducción y actualizaciones del Manejo del Software	Charla	2 Horas	Interno	Usuarios Institución	Marzo 2025	Ingeniero Sistemas
10	Capacitación en higiene postural y manejo de cargas	Aprender una serie de normas y hábitos para mantener el cuerpo en la posición correcta, ya sea que esté en movimiento o quieto, evitando dolores, lesiones y otros problemas de salud	Charla	2 Horas	Externo	Todos los trabajadores	Marzo 2025	Oficina de Seguridad Y salud en el Trabajo
ITEMS	<b>NOMBRE O TEMA DE LA CAPACITACIÓN</b>	<b>OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN</b>	<b>TIPO DE CAPACITACIÓN ( SEMINARIO; TALLER, CHARLA)</b>	<b>TIEMPO DE DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN</b>	<b>FACILITADOR (INTERNO-EXTERNO)</b>	<b>BENEFICIARIOS</b>	<b>FECHA</b>	<b>RESPONSABLE</b>
11	Prevención de caídas al mismo nivel	Fomentar medidas eficaces para reducir frecuencia gravedad de las lesiones que producen accidentes por caídas	Charla	1 Hora	Interno	Todos los trabajadores	Marzo 2025	Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo
12	Abceso Pulmonar con Neumonía	Reforzar los conocimientos del personal que atiende en las rutas de atención y riesgo	charla	1 Hora	interno	Médicos, enfermeras, auxiliares, estudiantes, profesionales asistenciales	10 de Abril 2025	Coordinador de Urgencia- Docencia Servicio- Subdirección Científica
13	Otros Trastornos Especificados del Ojo y sus Anexos	Fortalecer los conocimientos sobre prevención cuidado y tratamiento de los trastornos del ojo	Charla	1 hora	Interno	Medicos, Enfermeras, Auxiliares, Estudiantes Profesionales Asistenciales	16-Abril 2025	Coordinador Consulta Ex. Especializada- Docencia Servicio- Subdirección Científica



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025

Código: TH-PL-03

Versión: 8.0

Vigencia: 31/01/2025

### PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Página 30 de 39

14	Manejo, Custodia, Tiempo de Retención, Conservación y Disposición final de la Historia Clínica	Conocer y actualizar el proceso general de las historias clínicas	Charla	1 Hora y 45 minutos	José Alfredo Mendoza Brito	José Nicolás Vega Córdoba, Elver de Jesús Mora Fragozo y Vera Judith Brito Vega	24 de Abril de 2025	Profesional de Estadística
15	Funciones y responsabilidades y inspecciones planeadas al COPASST	Ayudar a que los trabajadores reconozcan y corrijan los riesgos en el lugar de trabajo.	Charla	2 Horas	Externo	COPASST	Abril 2025	Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo
16	Funciones y responsabilidades al Comité de convivencia laboral	Formar al CCL para que estos puedan recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Charla	2 Horas	Externo	Comité de convivencia laboral	Abril 2025	Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo
<b>ITEMS</b>	<b>NOMBRE O TEMA DE LA CAPACITACIÓN</b>	<b>OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN</b>	<b>TIPO DE CAPACITACIÓN ( SEMINARIO; TALLER, CHARLA)</b>	<b>TIEMPO DE DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN</b>	<b>FACILITADOR (INTERNO-EXTERNO)</b>	<b>BENEFICIARIOS</b>	<b>FECHA</b>	<b>RESPONSABLE</b>
17	Inducción, Reinducción y actualización del Software	Realizar de manera constante inducción, reinducción y actualizaciones del Manejo del Software	Charla	2 Horas	Interno	Usuarios Institución	Abril 2025	Ingeniero Sistemas
18	Infección Respiratoria Aguda- Sala ERA	Evaluar la adherencia a la implementación de la sala ERA y la guía de atención de la infección respiratoria aguda	Charla	40 minutos	Externo	Médicos, Enfermeras, fisioterapeutas	Abril- 2025	Líder Apoyo Diagnostico- Docencia Servicio- Subdirección Científica
19	Guía de Atención al Parto	Disminuir los riesgos de enfermedad y muerte de la mujer y del producto del embarazo y optimizar el pronóstico de los mismos a través de la oportuna y adecuada atención intrahospitalaria del	Charla	1 Hora	Dr.Einar Peralta Ginecobstetra	Médicos, Enfermeras, Auxi. Enfermería ,Instrumentadoras	Abril 2025	Cirugía y Sala de Parto- Docencia Servicio- Subdirección Científica



NIT: 892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025

Código: TH-PL-03

Versión: 8.0

Vigencia: 31/01/2025

### PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Página 31 de 39

ITEMS	NOMBRE O TEMA DE LA CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN (SEMINARIO; TALLER, CHARLA)	TIEMPO DE DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	FACILITADOR (INTERNO-EXTERNO)	BENEFICIARIOS	FECHA	RESPONSABLE
20	Colitis y gastroenteritis no infecciosas no especificadas	Reforzar los conocimientos del personal que atiende en las rutas de atención y riesgo	Charla	1 Hora	interno	Medicos, enfermeras, auxiliares, estudiantes, profesionales asistenciales	08-Mayo-2025	Coordinador de Urgencia- Docencia Servicio-Subdirección Científica
21	Procedimiento para la Organización de Inventarios Documentales y Transferencias	Aportar conocimientos, Habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral en materia de Gestión Documental	Taller	3 Horas	Interno	Funcionarios de la ESE- con Manejo de Archivos de Gestión	12- de Mayo 2025	Líder de Gestión Documental
22	Diarrea Funcional	Fortalecer conocimiento sobre prevención de la diarrea funcional con el fin de disminuir su incidencia	Charla	1 Hora	Interno	Medicos, enfermeras, auxiliares, estudiantes, profesionales asistenciales	22 de Mayo de 2025	Coordinador de Urgencia- Docencia Servicio- Subdirección Científica

ITEMS	NOMBRE O TEMA DE LA CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN (SEMINARIO; TALLER, CHARLA)	TIEMPO DE DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	FACILITADOR (INTERNO-EXTERNO)	BENEFICIARIOS	FECHA	RESPONSABLE
23	Prevención de seguridad Radiológica.	Concientiza a los trabajadores sobre la importancia del uso de EPP para minimizar la exposición a radiaciones ionizantes y no ionizantes	Charla	2 Horas	Externo	Personal expuesto a radiaciones: Cirugía y Radiología	Mayo 2025	Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo
24	Comunicación asertiva y efectiva relaciones interpersonales e inteligencia emocional.	Crear una cultura basada en el dialogo y el respeto en todos los servicios y oficinas del HSR	Charla	1 Hora	Externo	Todos los trabajadores	Mayo 2025	Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025

Código: TH-PL-03

Versión: 8.0

Vigencia: 31/01/2025

### PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Página 32 de 39

25	Pulpitis	Promover y prevenir el cuidado de la salud oral	Charla	1 hora	Interno	Medicos, Enfermeras, Auxiliares, Estudiantes, Profesionales Asistenciales	Mayo 2025	Consulta Externa General Docencia Servicio-Subdirección Científica
26	Diligenciamiento adecuado de fichas epidemiológicas	Mejorar la calidad del dato de las fichas epidemiológicas a ingresar en Sivigila.	Charla	1 hora	Interno	Médicos Generales	Mayo 2025	Profesional Salud Pública-Subdirección Científica
27	Hemorragia vaginal Uterina Anormal No Especificada	Reforzar los conocimientos del personal que atiende en las rutas de atención y riesgo	Charla	1 Hora	Interno	Médicos, Enfermeras, Auxiliares, estudiantes, Profesionales asistenciales	05 Junio 2025	Coordinador de Urgencia- Docencia Servicio-Subdirección Científica

ITEMS	NOMBRE O TEMA DE LA CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN ( SEMINARIO; TALLER, CHARLA)	TIEMPO DE DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	FACILITADOR (INTERNO- EXTERNO)	BENEFICIARIOS	FECHA	RESPONSABLE
28	Parto por Cesárea sin otra especificación	Reforzar los conocimientos del personal que atiende en las rutas de atención y riesgo	Charla	1 hora	Interno	Medicos, enfermeras, auxiliares, estudiantes, profesionales asistenciales	12 de Junio de 2025	Coordinador de Cirugía y sala de Parto- Docencia Servicio-Subdirección Científica
29	Prevención de acoso laboral y resolución de conflictos al Comité de convivencia laboral	Formar al CCL para que estos puedan recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Charla	2 Horas	Externo	Comité de convivencia laboral	Junio 2025	Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025

Código: TH-PL-03

Versión: 8.0

Vigencia: 31/01/2025

### PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Página 33 de 39

30	Guía Médica de Enfermedad Trombo embolica	Establecer criterios de diagnóstico y tratamiento de las gestantes con enfermedad tromboembolia en el embarazo con el propósito de evita complicaciones materna asociada.	Charla	1 Hora	Dr.Einar Peralta Ginecobstetra	Medicos,enfermeras,auxiliares de Enfermería ,Instrumentadoras	Junio 2025	Coordinador de Cirugía y Sala de Parto- Docencia Servicio- Subdirección Científica
31	Atención Intercultural con enfoque Diferencial	Brindar los funcionarios de la ESE conocimientos referente a las atenciones interculturales teniendo en cuenta los diferentes enfoques diferenciales	Formación	Requerido por el Facilitador	Interno - Externo	Funcionarios Asistenciales y administrativos de las áreas de Urgencias; Hospitalización , Consulta Externa Especializada y General, Apoyo Diagnostico , Quirófano y Ruta materna	Junio 2025	Unidad Funcional de Recursos Humanos
<b>ITEMS</b>	<b>NOMBRE O TEMA DE LA CAPACITACIÓN</b>	<b>OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN</b>	<b>TIPO DE CAPACITACIÓN ( SEMINARIO; TALLER, CHARLA)</b>	<b>TIEMPO DE DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN</b>	<b>FACILITADOR (INTERNO- EXTERNO)</b>	<b>BENEFICIARIOS</b>	<b>FECHA</b>	<b>RESPONSABLE</b>
32	Autocontrol	Desarrollar la capacidad que ostenta cada servidor público para controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función.	Taller	1 hora	Interno	Líderes de Area	30 de Junio del 2025	Asesor Control Interno
33	Administración del Riesgo	Desarrollar habilidades para gestionar riesgos de manera integral.	Taller	1 hora	Interno	Líderes de Area	30 de Junio del 2025	Asesor de Control Interno
34	Necrosis de la Pulpa	Reforzar conocimientos acerca del tema para evitar eventos adversos	Charla	1 Hora	Interno	Médicos ,Enfermeras, auxiliares, estudiantes ,profesionales asistenciales	02-Julio de 2025	Coordinador de Consulta Externa General- Docencia Servicio- Sub. Científica



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025

Código: TH-PL-03

Versión: 8.0

Vigencia: 31/01/2025

### PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Página 34 de 39

35	Atención Materna –Feto Viable en Embarazo Abdominal	Reforzar los conocimientos del personal que atiende en las rutas de atención y riesgo	Charla	1 Hora	Interno	Medicos,Enfermeras,Auxiliares, Estudiantes ,Profesionales Asistenciales	17 De Julio de 2025	Consulta Externa General-Docencia Servicio-Subdirección Científica
36	Agresiones por animales potencialmente transmisores de rabia	Mejorar la adherencia la protocolo de Agresiones por animales potencialmente transmisores de rabia	Taller	1 Hora	Externo	Médicos Generales, Enfermeras	Julio-2025	Profesional Salud Pública-Subdirección Científica

ITEMS	NOMBRE O TEMA DE LA CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN ( SEMINARIO; TALLER, CHARLA)	TIEMPO DE DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	FACILIT AOR (INTERN O-EXTERN O)	BENEFICIARIOS	FECHA	RESPONSABLE
37	Investigación de Accidentes COPASST	Ayuda a que los trabajadores reconozcan y corrijan los riesgos en el lugar de trabajo.	Charla	2 Horas	Externo	COPASST	Julio-2025	Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo
38	Estilo de vida saludable	Prevenir Enfermedades cardiovascular	Charla	2 Horas	Externo	Todos los Funcionarios	Julio-2025	Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo
39	Hernia Umbilical sin Obstrucción Ni Gangrena	Reforzar los conocimientos del personal que atiende en las rutas de atención y riesgo	Charla	2 Horas	Interno	Médicos, Enfermeras ,Auxi.. Enfermeria,Estudiantes ,Profesionales Asistenciales	14 de Agosto 2025	Consulta Externa General - Docencia Servicio-Subdirección Científica
40	Dengue con signos de Alarma	Desarrollar y fortalecer el conocimiento técnico y administrativo , además de las competencias y	Charla	1 Hora	Interno	Médicos, Enfermeras ,Auxi.. Enfermeria,Estudiantes ,Profesionales Asistenciales	21 de Agosto de 2025	Hospitalización-Docencia Servicio-Subdirección Científica



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025

Código: TH-PL-03

Versión: 8.0

Vigencia: 31/01/2025

### PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Página 35 de 39

ITEMS	NOMBRE O TEMA DE LA CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN ( SEMINARIO; TALLER, CHARLA)	TIEMPO DE DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	FACILITADOR (INTERNO- EXTERNO)	BENEFICIARIOS	FECHA	RESPONSABLE
41	Confidencialidad de la Historia Clínica (Resolución Número 1995 de 1999	Preparar a los funcionarios en la responsabilidad que se tiene por cada una de las historias clínicas que reposan en la ESE Hospital San Rafael	Charla	1 Hora	José Alfredo Mendoza Brito	José Nicolás Vega Córdoba, Elver de Jesús Mora Fragozo y Vera Judith Brito Vega	28 de Agosto de 2025	Confidencialidad de la Historia Clínica (Resolución Número 1995 de 1999
42	IAAS	Prevenir la aparición de infecciones entre pacientes que se le realizan procedimientos menores	Charla	1 Hora	Líder de Quirófano	Auxiliares de Enfermería	Agosto 2025	Consulta Externa Especializada- Docencia de Servicio – Subdirección Científica
43	Trastornos de la Articulación TemporoFacial	Fortalecer los conocimientos acerca de los trastornos de la ATM	Charla	1 Hora	Interno	Medicos, Enfermeras, Auxiliares, Estudiantes, Profesionales Asistenciales	Agosto 2025	Consulta Externa General (Odontología)- Docencia Servicio- subdirección Científica
44	Complicaciones asociadas a disponibilidad y manejo de sangre, componentes y ala transfusión sanguínea	Evaluar la adherencia al programa de hemovigilancia institucional y el manejo, disponibilidad de hemoderivados	Charla	1 Hora	Externo	Médicos, Enfermeras, Bacteriólogas	Agosto 2025	Líder de Apoyo Diagnóstico, Referente Seguridad del Paciente Docencia Servicio- Subdirección Científica



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025

Código: TH-PL-03

Versión: 8.0

Vigencia: 31/01/2025

### PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Página 36 de 39

ITEMS	NOMBRE O TEMA DE LA CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN ( SEMINARIO; TALLER, CHARLA)	TIEMPO DE DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	FACILITADOR (INTERNO-EXTERNO)	BENEFICIARIOS	FECHA	RESPONSABLE
45	Programa consultador crónico-derechos del paciente-der. Humanos – der. Sexuales y derechos reproductivos	Reforzar los conocimientos del personal que atiende en las rutas de atención	Charla/Taller	1 Hora	Interno	Talento humano del proceso	11 de Septiembre de 2025	Consulta Externa General Docencia Servicio-Sub.Científica
46	Ruta DNT y fortificación casera con micronutrientes IAMII	Reforzar los conocimientos del personal que atiende en las rutas de atención y riesgo	Charla/Taller	1 Hora	Interno	Talento Humano del Proceso	18 DE Septiembre de 2025	Consulta Externa General – Docencia Servicio- Sub. Científica
47	Atención de Primeros auxilios, control de incendio, evacuación y rescate a brigadistas	Formar las brigadas de emergencia y proporcionar a los integrantes los conocimientos teóricos y prácticos para enfrentar eficazmente las emergencias que pueden surgir, reconocer las instalaciones en su equipamiento para asegurar la capacidad de respuesta.	Charla	2 Horas	Externo	Brigadistas	Septiembre 2025	Oficina de Seguridad Y salud en el Trabajo
48	Inducción, Reinducción y actualización del Software	Realizar de manera constante inducción , reinducción y actualizaciones del Manejo del Software	Charla	20 Minutos	Interno	Usuarios Institución	Septiembre 2025	Ingeniero Sistemas
49	Salud Mental	Reforzar Conocimientos para Reforzar la atención de la Población	Charla	1 Hora	Interno	Médicos, Enfermeras, Auxiliares de Enfermería, Instrumentadoras	Septiembre 2025	Subdirección Científica , coordinador de Urgencias Y Docencia de Servicios



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025

Código: TH-PL-03

Versión: 8.0

Vigencia: 31/01/2025

### PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Página 37 de 39

ITEMS	NOMBRE O TEMA DE LA CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN ( SEMINARIO; TALLER, CHARLA)	TIEMPO DE DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	FACILITADOR (INTERNO- EXTERNO)	BENEFICIARIOS	FECHA	RESPONSABLE
50	Reanimación Cardiopulmonar Básico y Avanzado.	Reforzar los conocimientos del personal que atiende en las rutas de atención y riesgo	Taller teórico practico.	2 Horas	Dr. Elkin Avarez, médico Anestesiólogo	Médicos Generales, Médicos Internistas y Enfermeras.	9 de Octubre de 2025	Coordinador de Urgencia-Docencia Servicio-Subdirección Científica
51	Enfermedad cerebrovascular.	Reforzar los conocimientos del personal que atiende en las rutas de atención y riesgo	Charla	2 Horas	Dra. Maria Fanny Ovalle, Neurología.	Médicos Generales, Médicos Internistas y Enfermeras.	23 Octubre de 2025	Coordinador de Urgencia-Docencia Servicio-Subdirección Científica
52	Prevención accidentalidad por elementos corto punzantes	Prevenir los accidentes de trabajo con riesgo biológico y evitar el desarrollo de enfermedades infecciosas ocupacionales como consecuencias de estos accidentes	Charla	1 Hora	Interno	Trabajadores Area Asistencial	Octubre de 2025	Oficina de Seguridad Y salud en el Trabajo
53	Ruta materna y perinatal – estrategia ETMI	Reforzar los conocimientos del personal que atiende en las rutas de atención y riesgo	Charla/Taller	1 Hora	Interno	Talento Humano del Proceso	6 de Noviembre de 2025	Consulta Externa General Docencia Servicio

ITEMS	NOMBRE O TEMA DE LA	OBJETIVO DE LA	TIPO DE	TIEMPO DE	FACILITADOR	BENEFICIARIOS	FECHA	RESPONSABLE
-------	---------------------	----------------	---------	-----------	-------------	---------------	-------	-------------



NIT: 892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025

Código: TH-PL-03

Versión: 8.0

Vigencia: 31/01/2025

### PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Página 38 de 39

	CAPACITACIÓN	CAPACITACIÓN	CAPACITACIÓN (SEMINARIO; TALLER, CHARLA)	DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	(INTERNO- EXTERNO)			
84	Trauma de tórax y abdomen abierto y cerrado.	Reforzar los conocimientos del personal que atiende en las rutas de atención y riesgo	Charla	2 horas	Dr. José Muñoz. Médico cirujano	Médicos Generales, Cirugía General y Enfermeras.	20 de Noviembre de 2025	Coordinador de Urgencia- Docencia Servicio- Subdirección Científica
55	Comunicación Efectiva	Promover la comunicación efectiva en salud, teniendo en cuenta que la relación médico paciente contribuye a la minimización de los errores en la atención y faculta la toma de decisiones, la satisfacción con el cuidado y que el paciente se sienta comprendido	Charla	90 minutos	Interno	Urgencias Hospitalización Cirugía Ruta Materna	Noviembre de 2025	Referente de Humanización-
56	Guía Práctica Diagnóstico y Tratamiento de Pterigión	Desarrollar y fortalecer el conocimiento técnico y administrativo, además de competencias y habilidades para la atención y diagnóstico de pterigión por ser la patología de mayor frecuencia en el servicio.	Charla	1 Hora	José Carlos Guerra - Oftalmólogo	Medicos, enfermeras, auxiliares de enfermería, Instrumentadoras	Noviembre de 2025	Coordinador de Cirugía y Sala de Parto Docencia Servicio- Subdirección Científica
57	Ruta Atención violencia sexual- Planificación Familiar	Reforzar los conocimientos del personal que atiende en la Ruta de Atención	Charla- Taller	1 Hora	Interno	Talento humano del proceso	Noviembre de 2025	Coordinador de Baja Complejidad- Docencia Servicio Subdirección Científica-
58	Tuberculosis Pulmonar	Reforzar los conocimientos del personal que atiende en las rutas de atención y riesgo	Charla/Taller	1 Hora	Interno	Talento humano del proceso	11 de Diciembre de 2025	Consulta Externa General- Docencia de Servicio- Subdirección Científica



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2025

Código: TH-PL-03

Versión: 8.0

Vigencia: 31/01/2025

### PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Página 39 de 39

ITEMS	NOMBRE O TEMA DE LA CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN (SEMINARIO; TALLER, CHARLA)	TIEMPO DE DURACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	FACILITADOR (INTERNO- EXTERNO)	BENEFICIARIOS	FECHA	RESPONSABLE
59	Eventos Adversos	Identificar el mecanismo para realizar un adecuado reporte de incidentes y de eventos adversos que puedan ocurrir en el servicio de consulta externa especializada	Charla	1 Hora	Líder de seguridad paciente	Auxiliares de enfermería, facturadores, servicio generales, auxiliares administrativos(call center y programación quirúrgico)	18 de Diciembre de 2025	Consulta Externa Especializada- Docencia de Servicio- Subdirección Científica
60	Recolección de la información para la presentación de la Plataforma SIHO (Decreto2193 de 2004)	Mantener actualizados los datos estadístico para eficiente información al Ministerio de Salud	Charla	1 Hora	José Alfredo Mendoza Brito	José Nicolás Vega Córdoba, Elver de Jesús Mora Fragozo y Vera Judith Brito Vega	22 de Diciembre de 2025	Recolección de la información para la presentación de la Plataforma SIHO (Decreto 2193 de 2024)
61	Inducción, Reinducción y actualización del Software	Realizar de manera constante inducción , reinducción y actualizaciones del Manejo del Software	Charla	20 Minutos	Interno	Usuarios Institución	Diciembre 2025	Ingeniero Sistemas