




PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2026



**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	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-03
	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 10.0 Vigencia: 02/03/2026
		Página 2 de 18

PRESENTACIÓN

La ESE Hospital San Rafael Nivel II a través del proceso de Talento Humano y Docencia Servicio, 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 2026 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 un 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	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-03	
			Versión: 10.0
	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS		Vigencia: 02/03/2026
			Página 3 de 18

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	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-03	
			Versión: 10.0
	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS		Vigencia: 02/03/2026
			Página 4 de 18

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.

 NIT:892115010-5 COD: 4465000286	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-03
	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 10.0
		Vigencia: 02/03/2026
		Página 5 de 18

- ❖ 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.


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 procesos 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
12. Calidad y Mejoramiento Continuo
13. Salud mental

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-03
	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 10.0
		Vigencia: 02/03/2026
		Página 6 de 18

Por tal razón es pertinente crear e implementar Plan de Capacitación Institucional PIC en la vigencia 2026 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.

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.

 NIT:892115010-5 COD: 4465000286	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-03
	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 10.0
		Vigencia: 02/03/2026
		Página 7 de 18


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.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

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


 NIT:892115010-5 COD: 4465000286	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-03
	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 10.0
		Vigencia: 02/03/2026
		Página 8 de 18

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	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-03	
			Versión: 10.0
	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS		Vigencia: 02/03/2026
			Página 9 de 18


LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

- ❖ **La Profesionalización del Empleo Público:** Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- ❖ **Desarrollo de Competencias Laborales:** Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.
- ❖ **Enfoque de la formación basada en Competencias:** “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.
- ❖ **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.
- ❖ **Formación:** "Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer

 NIT:892115010-5 COD: 4465000286	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-03
	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 10.0 Vigencia: 02/03/2026
		Página 10 de 18

una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

- ❖ **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".
- ❖ **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"
- ❖ **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 regirá 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".
- ❖ **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.

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-03
	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 10.0 Vigencia: 02/03/2026
		Página 11 de 18

- ❖ **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 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.
- ❖ **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 2026, dirigidos a todos los funcionarios de Carrera administrativa, empleados oficiales, de libre nombramiento y remoción y empleos de Planta Temporal, 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. Anexo de este Plan.

 NIT:892115010-5 COD: 4465000286	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-03
		Versión: 10.0
	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS	Vigencia: 02/03/2026
		Página 12 de 18

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 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 y Humano y Docencia Servicio, contará 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 los Subdirectores Científico y Subdirector Administrativo, los Coordinadores de Áreas, y el Asesor de Docencia Servicio, enfocado en las necesidades en el fortalecimiento e implementación en los Proceso de Acreditación, Seguridad del Paciente, Humanización, Desarrollo de Competencias Directivas y Gerenciales,

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-03
	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 10.0
		Vigencia: 02/03/2026
		Página 13 de 18

Temas de Innovación (Facturación Electrónica) y Cultura Organizacional, inducción y re inducción, actualización de manejo de guías, protocolos y normatividad, Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión de la Tecnología, Integridad y administración del riesgo.

Para tal caso se socializará y publicará el cronograma en la página web del Hospital www.hsrafaelsanjuan.gov.co link Plan Institucional de Capacitación - PIC 2026, 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.

PRESUPUESTO


Los recursos para la ejecución del presente Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 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.

 NIT:892115010-5 COD: 4465000286	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-03
	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS	Versión: 10.0
		Vigencia: 02/03/2026
		Página 14 de 18

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 y el Asesor de Docencia Servicio se encargarán de recopilar la información 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 y demás evidencias solicitadas).

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.

 NIT:892115010-5 COD: 4465000286	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-03
	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS	Vigencia: 02/03/2026
		Página 15 de 18

- ❖ 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.


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

 NIT:892115010-5 COD: 4465000286	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-03
		Versión: 10.0
		Vigencia: 02/03/2026
	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS	Página 16 de 18

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 gestor/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 y el Asesor de Docencia Servicio llevaran el registro del seguimiento de las personas que participaron en las capacitaciones.- y las evidencias necesarias para el cumplimiento.

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%

 NIT:892115010-5 COD: 4465000286	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Código: TH-PL-03 Versión: 10.0 Vigencia: 02/03/2026
	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS	Página 17 de 18

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	Actualización de cronograma de actividades anexos 2	26/06/2024
8.0	Actualización de cronograma de actividades anexos 2	31/01/2025
9.0	Actualización de cronograma de actividades anexos 2	28/01/2026
10.0	Actualización de cronograma de actividades anexos 2	02/03/2026

CONTROL DEL DOCUMENTO:

JORGE OSPINO MORENO LIDER TALENTO HUMANO	VIKTOR PETIT MEJIA ASESOR DE PLANEACION	MARIA ISABEL CRISTINA GONZALEZ SUAREZ GERENTE	02/03/2026	Acta N°2 Comité de Gestión y Desempeño
Elaboró/Actualizó	Revisó	Aprobó	Fecha Ultima aprobación	Medio de aprobación



NIT:892115010-5
COD: 4465000286

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Código: TH-PL-03

Versión: 10.0

Vigencia: 02/03/2026

PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Página 18 de 18

ANEXO 1

FORMATO NECESIDADES DE CAPACITACION

Área:

Fecha:

Responsable:

Cargo:

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 o Externo)	Beneficiarios	Fecha	Responsable

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286		PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION					Código: TH-PL-03	
		PROCESO DE RECURSOS HUMANOS					Versión: 10.0	
							Vigencia: 02/03/2026	
Ítems	NOMBRE O TEMA DE LA CAPACITACION	OBJETIVO DE LA CAPACITACION	TIPO CAPACITACION (SEMINARIO TALLER, CHARLA)	TIEMPO DE DURACION	FACILITADOR (INTERNO EXTERNO)	BENEFICIARIOS	FECHA	RESPONSABLE
1	Prevención de AT biológicos, desechar correctamente materiales cortopunzantes, 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	Capacitación	2Horas	Externo	Enfermeras y Auxiliares Enfermería	Febrero 2026	SST
2	Seguridad vial	Desarrollar competencias para la formulación y planeación de estrategias aplicables a la seguridad vial en el contexto organizacional, municipal y regional.	Capacitación	3Horas	Externo	Conductores	Febrero 2026	SST
3	Atención primaria En salud Mental al Talento Humano	Realizar capacitaciones que conlleven a que el primer nivel de contacto del sistema de salud, enfocada en promover el bienestar, prevenir problemas, detectar tempranamente trastornos (como depresión, ansiedad) e integrarlos con la atención física, reduciendo el estigma y mejorando el acceso mediante un enfoque comunitario, multidisciplinario y de seguimiento, siendo clave para la recuperación y la carga global de enfermedad mental.	Seminario	2 horas	Externo	Trabajadores de la ESE	Marzo 2026	Docencia Servicio
4	Dignidad Humana como Principio del Cuidado	Fortalecer la comprensión y práctica de la dignidad humana como eje fundamental del cuidado, promoviendo acciones, actitudes y decisiones que reconozcan el valor intrínseco de cada persona (usuario, familia y colaborador) garantizando un trato respetuoso, sensible y humanizado en todos los procesos institucionales.	Cine - Foro	2 horas	Externo	Personal de la Institución	Marzo 2026	Referente de Humanización
5	Diabetes Mellitus Tipo 2 Sin Mención De Complicación (DIEZ PRIMERAS CAUSAS-CONS EXT ESPEC)	Garantizar la socialización de las diez primeras causas de morbilidad que se presentaron en la ESE HSR durante el periodo del año 2026	Seminario	2 HORAS	Interno	Personal de la Institución	Marzo 2026	Docencia Servicio
6	Hipertensión Esencial Primaria/(DIEZ PRIMERAS CAUSAS CONS EXT GRAL)	Garantizar la socialización de las diez primeras causas de morbilidad que se presentaron en la ESE HSR durante el periodo del año 2026	Seminario	2Horas	Interno	Personal de la Institución	Marzo 2026	Docencia Servicio
7	Hipertensión Materna No Especificada/(DIEZ PRIMERAS CAUSAS CONS EXT GRAL)	Garantizar la socialización de las diez primeras causas de morbilidad que se presentaron en la ESE HSR durante el periodo del año 2026	Seminario	2 horas	Interno	Personal de la Institución	Marzo 2026	Docencia Servicio
8	Identificación de riesgos en el área de trabajo	prevenir lesiones y enfermedades ocupacionales, así como también minimizar los daños a la propiedad y el medio ambiente	Capacitación	2 horas	Externo	Trabajadores área asistencial	Marzo 2026	SST
9	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		2 horas	Externo	Todos los trabajadores	Marzo 2026	SST
10	Competencias de la Comisión de Personal a Servidores de Carrera Administrativa	Dar a conocer a los Servidores de Carrera Administrativa las competencias de la Comisión de Personal	Charla	45 min	Interno	Servidores De Carrera Administrativa	Marzo 2026	Profesional Talento Humano-Miembros Comisión de Personal
11	Programa Reactivo vigilancia	/Evaluar la adherencia a la implementación del programa de reactivo vigilancia institucional	Charla	1h	Coordinador Apoyo Diagnostico Carmen Mendoza	Bacteriólogos Auxiliares Laboratorio De	Abril 2026	Lider De Apoyo Diagnostico, Y Oficina Docencia Servicio
12	PRESUPUESTO	Capacitar a la junta directiva	Capacitación	1h	SUB GERENTE ADMINISTRATIVO	MIEMBROS de la junta directiva	Abril 2026	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA
13	Infección Aguda No Especificada De Las Vías Respiratorias Inferiores / Infección Respiratoria Aguda -Sala Era (DIEZ PRIMERAS CAUSAS CONS EXT GRAL, HOSPITALIZACION Y URGENCIAS)	Garantizar que el uso de sangre y sus componentes sea seguro, apropiado, oportuno y basado en evidencia, minimizando riesgos para el paciente y optimizando los recursos /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 2026	Lider De Apoyo Diagnostico, Docencia Servicio
14	Metodología para la Elaboración de Inventarios y Transferencias Documentales	Aportar Conocimientos y Habilidades para el buen desempeño en materia de Gestión Documental	Taller		Interno	Personal que maneja Archivos de Gestión	Abril 2026	Profesional Gestión Documental
15	SIETE METAS INTERNACIONALES DE SEGURIDAD DEL PACIENTE	FORTALECER LAS COMPETENCIAS DEL TALENTO HUMANO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL PARA LA CORRECTA APLICACIÓN DE LAS 7 METAS	CHARLA	1 HORA	LIDER DE SEGURIDAD DEL PACIENTE	PERSONAL DE SALUD DE TODOS LOS SERVICIOS	Abril 2026	SUBDIRECTOR CIENTIFICO REFERENTE DE SEGURIDAD DEL PACIENTE
16	Manejo Del Stress Laboral Y Prevención Del Burnout	Aprender sobre el Manejo del estrés laboral, reconocer y controlar las fuentes de tensión, desarrollar estrategias de afrontamiento, aplicar técnicas de relajación y mejorar habilidades como el asertividad y la organización para proteger la salud mental y física, mejorar la productividad y crear un ambiente de trabajo más positivo, logrando un equilibrio entre la vida personal y profesional a través de límites claros y la gestión efectiva del tiempo y la tarea	Taller Pedagógico	2 horas	Externo	Trabajadores de la ESE	Abril 2026	Docencia Servicio
17	Orden Y Aseo En El Puesto De Trabajo	Fomentar conciencia para mantener el orden y aseo en la E.S.E, generando un compromiso empresarial e individual	Charla	2 horas	Interno	Todos los trabajadores	Abril 2026	SST

18	Capacitación En 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	Abril 2026	SST
19	Creación Y Capacitación De Usuarios Nuevos Y Reinducción Del Software	Tener acceso y conocimiento en el manejo del Software	Capacitaciones realizadas de enero a marzo 2026	30 minutos	Interno	Usuarios del software	Abril 2026	Ingeniero(a) de Sistemas
20	Capacitación en funciones y responsabilidades e inspecciones planeadas al COPASST	Ayuda a que los trabajadores reconozcan y corrijan los riesgos en el lugar de trabajo.	Capacitación	2 horas	Externo	COPASST	Abril 2026	SST
21	Funciones de los Representantes de los Empleados Comisión de Personal	Car a conocer alas Representante de Empleados sus funciones ante la Comisión de Personal	Charla	45 minutos	Interno	Representantes Empleados- Comisión de Personal	Abril 2026	Representantes de la Entidad- secretario Comisión de Personal
22	Falso Trabajo De Parto Antes De Las 37 Semanas Completas De Gestación-(DIEZ PRIMERAS CAUSAS CX Y SALA DE PARTO, HOSPITALIZACION)	Garantizar la socialización de las diez primeras causas de movilidad que se presentaron en le ESE HSR durante el periodo del año 2026	Seminario	2 horas	Interno	Personal de la Institución	Mayo 2026	Coordinador De Hospitalización- Docencia Servicio
23	MANEJO DE LOS EQUIPOS BASICOS	CAPACITACION A LA JUNTA DIRECTIVA	CHARLA	1 HORA	Interno	MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA	Mayo 2026	SUBGERENCIA CIENTIFICA
24	Infección De Vías Urinarias Sitio No Especificado – (DIEZ PRIMERAS CAUSAS CONS EXT GRAL ,URG Y HOSPITALIZACION)	Garantizar la socialización de las diez primeras causas de movilidad que se presentaron en le ESE HSR durante el periodo del año 2026	Seminario	2 horas	Interno	Personal De La Institución	Mayo 2026	Coordinador De Urgencias-Docencia Servicio
25	Capacitación en 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.	Capacitación	2 horas	Externo	Comité de convivencia laboral	Mayo 2026	SST
26	Administración del riesgo	Capacitar a los servidores para identificar, valorar, evaluar y gestionar proactivamente los riesgos que amenazan el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Taller	1 hora	Interno	Lideres de Area	Mayo 2026	Asesor Control Interno y Asesor de Planeación
27	Hiperplasia De La Próstata- (DIEZ PRIMERAS CAUSAS CONS EXT ESPECIALIZADA)	Garantizar la socialización de las diez primeras causas de movilidad que se presentaron en la ESE HSR durante el periodo del año 2026	Seminario	2 horas	Interno	Personal De La Institución	Junio 2026	Coordinador De Urgencias-Docencia Servicio
28	GINGIVITIS (DIEZ PRIMERAS CAUSAS CONS EXT DE ODODNTOLÓGIA)	CAPACITAR A LOS SERVIDORES DE LA E.S.E ACERCA DEL DIAGNOSTICO Y TRATAMIENTO DE ESTA PATOLOGIA ORAL	CHARLA	1 horas	Interno	Personal De La Institución	Junio 2026	Coordinador PRIMER NIVEL - Docencia Servicio
29	Atención Humanizada Al Personal Asistencial	Capacitar El trato humanizado en salud es un enfoque integral que ve al paciente como una persona completa (biológica, social, emocional, cultural) y no solo como una enfermedad, brindando atención digna, respetuosa y cálida que incluye empatía, escucha activa, comunicación efectiva, participación familiar y respeto por sus derechos y dignidad, mejorando la confianza y los resultados clínicos.	Taller Pedagógico	2 horas	Externo	Trabajadores de la ESE	Junio 2026	Docencia Servicio
30	FORMALIZACION DEL EMPLEO	CAPACITACION A LA JUNTA DIRECTIVA	CHARLA	1 HORA	JEFE DE TALENTO HUMANO	MIEMBROS DE LA JUNTA DIRCTIVA	Junio 2026	JEFE DE TALENTO HUMANO
31	Capacitación en 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	Capacitación	1 hora	Externo	Trabajadores de la ESE	Junio 2026	SST
32	Capacitación en 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.	Capacitación	2 horas	Externo	Comité De Convivencia Laboral	Junio 2026	SST
33	Adherencias Peritoneales (DIEZ PRIMERAS CAUSAS SALA DE PARTO)	Garantizar la socialización de las diez primeras causas de movilidad que se presentaron en la ESE HSR durante el periodo del año 2026	Seminario	2 horas	Interno	Personal De La Institución	Julio 2026	Coordinador Hospitalización- Docencia Servicio
34	Enfoque Diferencial e Intercultural	Promover el reconocimiento, la valoración y el respeto por la diversidad cultural, étnica, generacional y social de colaboradores y usuarios, asegurando prácticas de atención que integren los enfoques diferencial, territorial y cultural en cada contacto asistencial o administrativo.	Taller (Role-Playng)	2 horas	Externo	Personal de la Institución	Julio 2026	Referente de Humanización de
35	Investigación De Accidentes COPASST	Ayuda a que los trabajadores reconozcan y corrijan los riesgos en el lugar de trabajo.	Capacitación	2 horas	Externo	COPASST	Julio 2026	SST
36	Estilo de vida Saludable	Prevenir Enfermedades Cardiovascular	Capacitación	2 horas	Externo	Todos los trabajadores	Julio 2026	SST

37	HUMANIZACION	CAPACITACION A LA JUNTA DIRCTIVA	Capacitación	1 hora	INTERNO	MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA	Julio 2026	REFERENTE DE HUMANIZACION
38	Creación Y Capacitación De Usuarios Nuevos Y Reinducción Del Software	Tener acceso y conocimiento en el manejo del Software	Capacitaciones realizadas de abril a junio de 2026	30 minutos	Interno	Usuarios del software	Julio 2026	Ingeniero(a) de Sistemas
39	Situaciones Administrativas	Exponer las diferentes situaciones administrativas que se pueden presentar dentro del Ejercicio de las funciones de un servidor publico	Charla	1 hora	Interno	Personal de Planta	Julio 2026	Profesionales de Talento Humano
40	Hemorragia Post-Parto - Preclamsia	Establecer el manejo médico quirúrgico para la hemorragia postparto y estandarizar en lo posible su manejo a nivel institucional.	Charla	1 hora	Interno	Urgencias- Hospitalización-Cirugía- Ruta Materna	Agosto 2026	Líder de Cirugía y Sala de partos
41	Manejo de sangre componentes y Sanguinea	Garantizar que el uso de sangre y sus componentes sea seguro, apropiado, oportuno y basado en evidencia, minimizando riesgos para el paciente y optimizando los recursos disponibles.	charla	1 hora	Interno Bacterióloga	Personal de Salud de todos los Servicios	Agosto 2026	Sub. Científica- Ref. Seguridad del Paciente
42	Guia Para El Manejo De La Tuberculosis Pulmonar	Fortalecer los conocimientos de las diferentes guías y protocolos que existen en cada servicio	2	2 horas	Interno	Personal De La Institución	Agosto 2026	Coordinador De Urgencias- Docencia Servicio
43	Autocontrol	Empoderar a los servidores para mejorar su desempeño, cumplir metas, prevenir errores y riesgos, y ofrecer un mejor servicio, fortaleciendo la ética, transparencia y eficiencia de la gestión pública.	Taller	1 hora	Interno	Líderes de Area	Agosto 2026	Asesor Control Interno y Asesor de Planeación
44	Accidente Ofídico y Accidentes por otros animales venenosos	Mejorar la adherencia al protocolo de Accidente Ofídico y Accidentes por otros animales venenosos	Charla	1 hora	Externo	Médicos Generales	Septiembre 2026	Coordinador Salud Publica
45	Prevención Y Control De Infecciones Asociadas En Salud (IaAS)	Sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia de la prevención y el control de infecciones en el entorno con la finalidad de reducir el riesgo de infecciones en el área.	Seminario	2 horas	Interno	Personal De La Institución	Septiembre 2026	Coordinador Consulta Externa Especializada- Docencia Servicio
46	Capacitación En 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.	Capacitación	2	Externo	Brigadistas	Septiembre 2026	SST
47	Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción	Dar a conocer las las normas e instituciones que tiene el país para prevenir la corrupción,	Taller	1 hora	Interno	Líderes de Area	Septiembre 2026	Asesor Control Interno y Asesor de Planeación
48	Base conceptual: - Desnutrición -Formas de desnutrición Fisiopatología de la desnutrición aguda - Fisiopatología del síndrome de realimentación -Fórmulas terapéuticas para el tratamiento de la desnutrición	Socializar generalidades de la desnutrición en niños y niñas con desnutrición aguda moderada y severa resolución 2350 del 2020 y resolución 2465 del 2016	Taller Teórico	2 horas	Médico General	Médicos, Enfermeras, Auxiliares de Enfermería, Profesional en Trabajo Social, Profesional en Psicología	Octubre 2026	Nutricionista Dietista
49	Principios básicos para el diagnóstico Diagnóstico existencia y severidad de la desnutrición aguda Valoración antropométrica Valoración clínica Establecer presencia concomitante de complicaciones o comorbilidades 30	Socializar los principios básicos para el diagnóstico existencia y severidad de la desnutrición aguda moderada y severa- valoración nutricional en menores de 24 meses	Taller Teórico	2 horas	Médico general	Médicos, Enfermeras, Auxiliares de Enfermería, Profesional en Trabajo Social, Profesional en Psicología	Octubre 2026	Nutricionista Dietista
50	Preparación y respuesta frente a emergencias	Comprender los procedimientos de evacuación, designar salidas de emergencia y realizar simulacros periódicos para garantizar que los empleados estén familiarizados con el protocolo.	Capacitación	2 horas	Externo	Brigadistas	Octubre 2026	SST
51	Creación y capacitación de usuarios nuevos y Reinducción del Software	Tener acceso y conocimiento en el manejo del Software	Capacitaciones realizadas de Julio a septiembre de 2026	30' Minutos	Interno	Usuarios del software	Octubre 2026	Ingeniero(a) de Sistemas
52	Lactancia Materna- Reluctancia Técnica de Suplementación por Succión	Socializar manejo ambulatorio en niños y niñas de 6-59 meses de edad, en niños y niñas con desnutrición aguda moderada y severa	Taller Teórico Practico	2 horas	Interno	Enfermeras jefes Médico	Noviembre 2026	Nutrientita- Dietista
53	Creación y capacitación de usuarios nuevos y Reinducción del Software	Tener acceso y conocimiento en el manejo del Software	Capacitaciones realizadas de octubre a diciembre de 2026	30 minutos	Interno	Usuarios del software	Diciembre 2026	Ingeniero(a) de Sistemas